

DSL

2-2018

L'obbligo di segnalare deficit della sicurezza in azienda a dieci anni dal d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81**

di Stefano Maria Corso*

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L'apporto conoscitivo del lavoratore in materia prevenzionistica tra obbligo e fedeltà. – 3. Il silenzio sulla sicurezza in azienda: adempimento o inadempimento contrattuale? – 4. Fondamento normativo dell'obbligo di segnalare carenze in materia antinfortunistica (art. 20 del d.lgs. n. 81/2008). – 5. La segnalazione proveniente dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. – 6. La spinta ad una più accentuata circolazione aziendale delle informazioni nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. – 7. Considerazioni conclusive.

1. Premessa

Decorsi ormai dieci anni dall'entrata in vigore, il c.d. T.U. Sicurezza (d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81) si conferma come l'approdo finale di una scelta legislativa – maturata nel tempo – che mira ad indurre il datore di lavoro ad un comportamento virtuoso in materia prevenzionistica.

Vi sono incentivi ad investire in sicurezza, vi sono sanzioni per chi si sottrae agli impegni di cui all'art. 2087 c.c., vi è una più compiuta definizione dei soggetti chiamati a svolgere attività di vigilanza e controllo, il tutto ponendo istituzioni, datore di lavoro e lavoratori come soggetti coinvolti nel comune obiettivo di conseguire un ambiente di lavoro più salubre e sicuro.

Se fallisce il momento prevenzionistico, del resto, l'insieme della normativa antinfortunistica diventa (meglio, si riduce ad) un sistema di insicurezza sanzionata: qualcosa agli antipodi dell'interesse collettivo ed individuale perseguito e parimenti distante anni luce da quella sintesi ideale di valori che lo Stato di diritto dovrebbe realizzare nel tutelare il lavoro, la persona e la libertà di iniziativa economica.

Tanto premesso, se dieci anni sono un lasso di tempo significativo per poter riflettere sulla portata della disciplina del d.lgs. n. 81/2008, punto critico rimane la percepita (in)effettività di quest'ultimo e, di conseguenza, lo scarto esistente tra

* Stefano Maria Corso è assegnista di ricerca presso l'Università di Urbino Carlo Bo. stefano.corso@uniurb.it

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

l'astrattezza dei principi normativi e il loro inverarsi nella quotidiana prassi organizzativa aziendale.

Sotto questo profilo, il tema della comprensione fattuale di una determinata realtà produttiva e di come poter addivenire ad una sua conoscibilità risulta centrale, non può dirsi scontato e, in prospettiva, coinvolge profondamente la figura datoriale, le rappresentanze sindacali e i lavoratori, con le rispettive competenze.

Ne consegue l'importanza di soffermarsi su quali strumenti giuridici sono stati previsti dal legislatore per permettere conoscenza e conoscibilità delle condizioni di lavoro e, allo stesso tempo, se questi risultino tutt'ora adeguati rispetto all'evoluzione tecnica, organizzativa e gestionale nel tempo sviluppatasi nei luoghi di lavoro.

2. L'apporto conoscitivo del lavoratore in materia prevenzionistica tra obbligo e fedeltà

La corretta e completa rappresentazione della realtà è requisito indispensabile per una idonea valutazione dei rischi, e il datore di lavoro deve informarsi dello *status quo* aziendale e di quanto è doveroso e opportuno per identificare, eliminare e ridurre i rischi.

I valori in gioco sono troppo rilevanti per autorizzare ogni presunzione di sorta sul punto, anche perché non bisogna dimenticare che, nell'ambito della sicurezza, il "bene giuridico da tutelare" non è l'elemento conoscitivo di per sé ma la salvaguardia psicofisica della persona, come garantita dall'art. 2087 c.c. e dall'art. 32 Cost.

La circolazione delle informazioni nell'impresa (art. 36 del d.lgs. n. 81/2008) implica, dunque, che il datore di lavoro sia ben informato e che l'informazione trasmessa ai lavoratori sia completa: la stessa "formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" (art. 37 del d.lgs. n. 81/2008) presuppone la piena consapevolezza in chi trasmette l'informazione (*nemo transferre potest plus quam ipse habeat*) e, a sua volta, è preconditione necessaria all'adempimento degli obblighi posti a carico dei prestatori d'opera¹.

Proprio con riguardo al tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, del resto, nelle imprese circola una quantità notevole di informazioni² e queste

¹ A titolo esemplificativo si osservi quanto disposto dall'art. 184 del d.lgs. n. 81/2008, rubricato "Informazione e formazione dei lavoratori" che, proprio "nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37", dispone "affinché i lavoratori esposti a rischi derivanti da agenti fisici sul luogo di lavoro e i loro rappresentanti vengano informati e formati in relazione al risultato della valutazione dei rischi" proprio con particolare riguardo "d) alle modalità per individuare e segnalare gli effetti negativi dell'esposizione per la salute".

² Così l'*incipit* del contributo di G.G. BALANDI, *L'informazione nei rapporti di lavoro e sindacali*, in "Rivista trimestrale di diritto e procedura civile", 1993, p. 739, il quale – nel prosieguo – si sofferma anche con riguardo alla normativa prevenzionistica all'epoca vigente (pp. 745 e 746).

ultime assumono un variegato rilievo a seconda dei soggetti che di volta in volta se ne fanno interpreti o portatori.

Se l'informazione integra un *asset* imprescindibile alla pianificazione e al controllo dell'organizzazione³, è indubbio infatti che i dipendenti costituiscono la miglior fonte di informazioni cui si può ragionevolmente attingere sia nell'opera di (auto)organizzazione e gestione strategica delle risorse a disposizione sia nel tentativo di dare una qualche concretezza a quella volontà di agire in modo "socialmente responsabile" non di rado declamata dalle imprese stesse⁴.

In questo senso può individuarsi una prospettiva aziendalistica, di ottimizzazione delle risorse umane⁵, in cui le prassi comunicative assolvono la funzione di fornire ai lavoratori le istruzioni necessarie allo svolgimento delle mansioni "in sicurezza" ovvero consentono al *management* l'acquisizione delle conoscenze necessarie a pianificare, gestire e controllare al meglio la produzione, nel rispetto della "particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica".

Ma vi è, soprattutto, una prospettiva lavoristica, perché il tema dell'"informazione" dei prestatori d'opera non è un "concetto neutro" per il diritto del lavoro⁶, interferisce con la concreta disciplina del rapporto e condiziona l'esatto adempimento delle obbligazioni contrattuali nonché l'effettiva tutela delle posizioni giuridiche soggettive all'interno dell'organizzazione produttiva.

Quanto appena affermato è particolarmente vero proprio in materia prevenzionistica dove il tema dell'informazione viene classicamente distinto in una dimensione individuale⁷ e collettiva⁸, e in cui l'art. 9 St. Lav. è (o è stato) cardine

³ In tale prospettiva cfr. G. GHEZZI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: il problema di una nuova "lettura" dell'art. 46 della Costituzione*, in C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI, *La democrazia industriale. Il caso italiano*, Roma, Editori Riuniti, 1980, p. 137.

⁴ In senso analogo si esprime P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCHI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, 2010, p. 507.

⁵ Di informazione quale "flusso interno da attivare durante la gestione strategica di aspetti economici" parla A. PERULLI, *I diritti di informazione*, Torino, Giappichelli, 1991, p. 6.

⁶ Il riferimento è a E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1996, p. 12. Valorizzando il rapporto tra organizzazione del lavoro e implementazione della normativa prevenzionistica in azienda, si veda R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 173.

⁷ Circa il diritto individuale all'informazione con riguardo alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla prevenzione, si rinvia, oltre a C. LEGA, *Note sul c.d. dovere di informazione agli effetti della tutela prevenzionistica nel rapporto di lavoro*, in "Diritto del lavoro", 1970, I, p. 304, a A. MINERVINI, *Dall'informazione alla partecipazione*, Milano, Giuffrè, 2002, p. 53 e a L. CAROLLO, *Informazione e formazione dei lavoratori*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, pp. 489-490 che valorizza la continuità storica del riconoscimento di tale diritto ben prima del d.lgs. n. 81/2008.

⁸ Si è passati con l'art. 9 St. Lav. da una dimensione prettamente individuale del diritto all'informazione ad una concezione basata sul riconoscimento da parte dell'ordinamento della natura collettiva del tema della sicurezza e in cui l'intervento sindacale ne valorizza, promuove e sostiene l'attenzione. La dottrina è amplissima: per comprendere quale sia stato l'impatto iniziale della riforma si vedano A. FRENI, G. GIUGNI, *Lo statuto dei lavoratori*, Milano, Giuffrè, 1971, p. 43; C. SMURAGLIA, *Il problema della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nella legge 20 maggio 1970 n. 300*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1971, I, p. 198; C. LEGA, *La tutela della*

dell'intervento sindacale in tema di salute e sicurezza nonché fondamento della legittimazione e promozione *tout court* delle organizzazioni sindacali sui luoghi di lavoro⁹.

Ciò posto, in materia di salute e sicurezza sul lavoro lo studio della tematica può essere declinato in modo ancora differente e questo, in particolare, valorizzando il peculiare apporto gnoseologico conseguente all'obbligo di segnalare *deficit* della sicurezza in azienda posto a carico dei lavoratori.

Come vedremo tra breve, anche attraverso quest'obbligo la legge coinvolge direttamente il lavoratore nel procedimento di garanzia delle condizioni di lavoro sicuro, in un compito che non è di supplenza alle carenze del datore di lavoro o all'inerzia/ritardo dell'ispettorato del lavoro¹⁰, ma è innanzitutto autodifesa propria e altrui, e, in secondo luogo, garanzia oggettiva dell'ambiente di lavoro interno ed esterno¹¹.

Va rilevato, in proposito, un *trend* normativo preciso nella direzione di una valorizzazione del (possibile) ruolo del lavoratore come fonte di informazione, circa illeciti ed irregolarità in ambito aziendale, non più limitato al *deficit* di sicurezza ma esteso a qualsiasi illecito commesso dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori o in danno dell'azienda.

Sintomatici di questo *trend* sono la legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. *whistleblowing*) e la direttiva UE/2015/849 in materia di tutela del mercato finanziario che, come recentemente modificata¹², all'art. 38 attribuisce centrale rilevanza alla capacità del lavoratore di percepire e riferire condotte illecite, ma è

salute dei lavoratori nelle norme dello statuto dei diritti dei lavoratori, in "Diritto del lavoro", 1971, I, p. 294; G. PERA, *Sub art. 9*, in C. ASSANTI, G. PERA, *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, Cedam, 1972, p. 116; G. GHEZZI, *Sub art. 9*, in G. GHEZZI, G.F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Commentario del codice civile*, a cura di A. SCIALOJA e G. BRANCA, Libro quinto: *Lavoro*, Titolo I e II, Supplemento Legge 20 maggio 1970, n. 300, Bologna-Roma, Zanichelli, 1972, p. 151 ss.; M. SALA CHIRI, *Sulla problematica della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori dopo l'art. 9 dello Statuto*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1973, II, p. 743 ss.; D. LUZZATO, *La "sicurezza umana" e lo statuto dei lavoratori (spunti per una più ampia discussione)*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1974, I, p. 245 ss.; M. CICALA, *Tutela dell'igiene nei luoghi di lavoro, difesa della salute fisica del lavoratore e difesa della sua dignità*, in "Giurisprudenza italiana", 1975, II, c. 80 e G. GIUGNI, *art. 9*, in G. GIUGNI (diretto da), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1979, p. 104. Da ultimo, anche in ordine ad un suo superamento alla luce del d.lgs. n. 81/2008, si veda P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. 81/2008*, in "Diritti Lavori Mercati", 2010, p. 663 ss.

⁹ Così L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1986, p. 155.

¹⁰ L'art. 73 del d.lgs. n. 81/2008 sottolinea che più è informato (e preparato) e più il lavoratore è in grado di controllare e segnalare criticità, irregolarità, situazioni "anormali" da rimuovere perché magari integranti situazioni di rischio ovvero illeciti amministrativi o penali.

¹¹ Il d.lgs. n. 81/2008 è lastricato di richiami alla necessità di una (corretta) informazione e formazione (artt. 164, 169, 177, 184, 195, 227, 239, 257, 278, 294 *bis*) e ciò giustifica l'approdo normativo per cui sanzioni (penali e amministrative) vengono comminate addirittura al lavoratore. In punto cfr. R. DEL PUNTA, *Sub artt. 36-37*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza sul lavoro*, I. *Principi comuni*, a cura di C. ZOLI, Bologna-Roma, Zanichelli, 2011, pp. 449-450.

¹² La direttiva UE/2015/849 è stata recentemente modificata dalla direttiva UE/2018/843 del Parlamento europeo e del Consiglio del 30 maggio 2018, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 19 giugno 2018.

interessante notare come proprio in tema di salute e sicurezza sul lavoro tale coinvolgimento dei prestatori d'opera trovi la sua origine storica e possa vantare una legislazione specifica¹³.

3. Il silenzio sulla sicurezza in azienda: adempimento o inadempimento contrattuale?

Storicamente, sia pure per ragioni di opportunità, fa comodo al sistema che – almeno in peculiari situazioni – il lavoratore dimostri di avere la parola e la utilizzi a favore dell'ordine costituito qualora ciò risulti di interesse ad evitare tensioni tra “intraprenditori” e maestranze.

Oggi come ieri, tuttavia, l'operaio che manifesta il pensiero sull'organizzazione lavorativa in cui è inserito non è certo ben visto, viene additato quale potenziale sovversivo o, come minimo, rischia di apparire come uno che non sa stare al suo posto.

Il prestatore d'opera che traduce in azione il pensiero dissenziente o critico è un soggetto che va contenuto o represso o, *tout court*, allontanato in quanto pone le premesse di una crisi dello *status quo*.

La voce del lavoratore, in quanto tale, non viene presa in considerazione; se il coro delle voci dei lavoratori (*rectius*, delle loro rappresentanze) viene riconosciuto, questo è solo in ragione di mutevoli rapporti di forza e – non a caso – viene qualificato prima (e con forti limiti) come diritto di sciopero e poi come delitto di sciopero e, come tale, represso.

Interrogarsi sul diritto alla parola e alla segnalazione critica del lavoratore (non solo in merito a possibili *deficit* prevenzionistici) non aveva molto senso¹⁴, peraltro, in un contesto giuridico consolidato che vedeva il datore di lavoro libero di porre termine al rapporto senza neanche bisogno di aprire bocca, bastando un gesto.

¹³ Senza la possibilità di approfondire in questa sede, si osservi che gli istituti del *whistleblowing* (per come regolato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179) e della segnalazione di cui al d.lgs. n. 81/2008 non sono sovrapponibili: nel *whistleblowing* la segnalazione, oltre ad avere un contenuto più ampio circa le condotte segnalabili e meritevoli di protezione, permane una facoltà priva di conseguenze (almeno penali), mentre in materia prevenzionistica sono previste specifiche e sanzionabili ipotesi di obbligo di segnalazione di carenze foriere di rischi per la sicurezza. Volendo, si veda S.M. CORSO, *Il whistleblowing dopo la legge n. 179/2017*, Piacenza, La Tribuna, 2018, p. 48.

¹⁴ Non per questo il legislatore ha mai ommesso di menzionare detta possibilità. Si pensi all'art. 6, comma 1, lett. c), del d.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, che prevedeva il dovere per il lavoratore di “segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o ai preposti le deficienze dei dispositivi e dei mezzi di sicurezza e di protezione, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui venissero a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza e nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre dette deficienze o pericoli”, nonché all'art. 5, comma 1, lett. c), del d.P.R. 19 marzo 1956, n. 303 che ribadiva detto obbligo con riguardo “alle deficienze dei dispositivi e dei mezzi di protezione”.

La situazione muta solo a seguito di puntuali interventi del legislatore in materia di licenziamenti (leggi 9 gennaio 1963 n. 7 e 15 luglio 1966 n. 604) e con l'adozione dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

Tali interventi consentono di riconoscere l'avvenuto declino del licenziamento *ad nutum*, inteso come recesso che – nei fatti – non consentiva al lavoratore il diritto di interloquire ma, soprattutto, danno base e sostanza al diritto di parola, anche critica, del prestatore d'opera¹⁵, cosicché possa dissentire, tra le altre cose, da condotte datoriali – in danno proprio o altrui – atte a porre in pericolo la salute e la sicurezza, senza che questo comprometta il rapporto di lavoro in essere.

In concreto tale apertura non solo ribadisce – ancora una volta – che il dilemma sicurezza/lavoro non può essere considerato costituzionalmente compatibile, ma pone le premesse per un maggior coinvolgimento dei lavoratori in prima persona proprio nel controllo e vigilanza degli *standard* di sicurezza in azienda e senza che, di fronte a possibili segnalazioni sgradite, il (peraltro eventuale) anonimato garantito dal coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, rimanga l'unico strumento per evitare (probabili) conseguenze discriminatorie o ritorsive¹⁶.

Al di là del favorire l'esercizio della libertà di espressione, dunque, l'idea perseguita in materia prevenzionistica è quella di una più rapida soluzione delle problematiche segnalate ma anche quella di una maggior democrazia in azienda perché chi non è posto al vertice dell'organizzazione produttiva cessa di essere il controllato naturale e può diventare controllore non solo dei non apicali come lui ma anche degli obblighi dei superiori gerarchici, in un rimescolamento dei ruoli la cui finalità non è la confusione, ma la trasparenza e quindi la sicurezza in azienda¹⁷.

In aggiunta, non va dimenticato che l'essere lavoratore subordinato non può privare il soggetto dei diritti che gli competono *uti civis* e che, pertanto, il lavoratore – come il *quisque de populo* – “ha diritto di fare ricorso alla tutela giurisdizionale” per

¹⁵ Sul più dibattuto tema della libertà di espressione (critica) del lavoratore e dei suoi limiti (individuati richiamando la giurisprudenza sviluppatasi con riferimento al reato di diffamazione a mezzo stampa) cfr., per tutti, R. MUGGIA, *I confini tra diritto di critica e potere di licenziamento*, in “Diritto del lavoro”, 1992, p. 246; M. AIMO, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1999, II, p. 464; A. LEVI, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2003, I, p. 215; G. VECA, *Osservazioni in merito al diritto di critica del dipendente e rapporto di lavoro subordinato*, in “Responsabilità civile e previdenza”, 2005, p. 453; M.G. GRECO, *Diritto di critica e rapporto di lavoro*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, II, p. 289; S.P. EMIANI, *La libertà del lavoratore di manifestare il proprio pensiero e il dovere di rispettare l'altrui onore e reputazione*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2007, II, p. 417; G. FRANZA, *Il diritto di critica del lavoratore*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2007, p. 785 e V. PAPA, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nella interpretazione giurisprudenziale*, in “Diritto del lavoro”, 2008, p. 827.

¹⁶ Si veda, per un approfondimento, il successivo par. 5. In merito alla portata applicativa dell'art. 9 dello Statuto e al diritto di critica/denuncia si rinvia fin d'ora a P. ICHINO, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979, p. 239, che ravvisa il diritto del lavoratore di “informare egli stesso chi di dovere” o di procedere alla denuncia delle condizioni di insicurezza.

¹⁷ Cfr., suggestivamente, S. SIMITIS, *Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo*, in “Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali”, 1990, p. 103.

reagire ad illeciti o irregolarità in materia di salute e sicurezza sul lavoro che lo abbiano danneggiato così come a qualsiasi situazione di pericolo a cui ritiene di essere esposto¹⁸.

In altri termini, la segnalazione concretizza, se esercitata, una funzione socialmente utile: nel suo palese e responsabile esercizio il prestatore d'opera si rende portatore ed interprete dell'interesse della collettività affinché violazioni e rischi di non applicazione della normativa in tema di sicurezza e igiene sul lavoro non rimangano (né prosperino) nell'ombra.

Dottrina e giurisprudenza danno contenuto ampio a tale funzione e da tempo riconoscono al lavoratore (e alle sue rappresentanze) anche una facoltà di denuncia che – se contro il datore di lavoro – segna il massimo distacco tra le parti del contratto, ma che non diventa “rottura” per il delinearsi di un sistema protettivo contro il manifestarsi della reazione padronale sulla base del principio che l'esercizio di un diritto costituzionalmente garantito non può mai assurgere a “giusta causa” di licenziamento¹⁹.

Quanto esposto assume particolare rilievo proprio con riguardo alle segnalazioni di violazioni e carenze in materia di salute e sicurezza eppure, al netto delle novelle legislative e di una giurisprudenza dimostratasi più attenta al rispetto dei diritti sociali fondamentali, i luoghi di lavoro si confermano il vero *punctum dolens* all'esercizio del suddetto diritto perché i margini di tutela previsti in concreto per i prestatori d'opera rimangono minimi.

Se è da escludere che si possano legittimamente assumere conseguenze endoaziendali di natura disciplinare (e, *ça va sans dire*, discriminatorie o ritorsive), illusorio è credere che non esistano dinamiche (tra cui quella di incrinare relazioni personali con datore e colleghi) perché il lavoratore ritenga preferibile tacere e, quindi, non segnalare una criticità aziendale, specie qualora non direttamente incidente sul proprio rapporto di lavoro.

Un lavoratore può anche assistere a gravi e pericolose irregolarità ma è riluttante nel segnalare alcunché nel timore di apparire quale lavoratore

¹⁸ In questa prospettiva può essere intesa la “denuncia”, ossia la segnalazione esterna all'autorità giudiziaria o ad organismi indipendenti di fatti illeciti, che è un diritto – da esercitarsi facoltativamente – di tutti i cittadini (lavoratori e non) *ex* art. 333 c.p.p. Non una facoltà ma un vero e proprio “obbligo di riferire la notizia di reato” si prevede, invece, per la polizia giudiziaria (art. 347 c.p.p.) nonché per il pubblico ufficiale (limitatamente al “reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni”: art. 361 c.p.), per l'incaricato di pubblico servizio (limitatamente al “reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio”: art. 362 c.p.), e per il privato (ma solo nei casi tassativi di cui all'art. 364 c.p.). Al riguardo cfr. C. ERRA, *Denuncia penale ritardata o omessa*, in “Enciclopedia del diritto”, XII, Milano, Giuffrè, 1964, p. 199; P. PISA, *Denuncia omessa o ritardata*, in “Digesto delle discipline penalistiche”, XII, Torino, Utet, 1997, p. 37 e, in generale, L. VIOLANTE, *L'obbligo del rapporto nell'art. 361 c.p. e nell'art. 3 c.p.p.*, in “Giustizia penale”, 1980, III, c. 653.

¹⁹ In giurisprudenza, secondo un consolidato orientamento, cfr. Cass. sez. lav., 16 gennaio 2001, n. 519; Cass. sez. lav., 17 gennaio 2005, n. 775; Cass. sez. lav., 14 marzo 2013, n. 6501; Cass. sez. lav., 7 aprile 2014 n. 8077; Cass. sez. lav., 8 luglio 2015, n. 14249; Cass. sez. lav., 21 gennaio 2017, n. 966 e Cass. sez. lav., 26 settembre 2017, n. 22375 [che ha annullato il licenziamento sul presupposto che i fatti denunciati dalla lavoratrice (*mobbing* e lesioni personali) erano veritieri ma non tali da integrare fattispecie di rilievo penale].

“problematico” o addirittura “infedele” e questo a prescindere da conseguenze ben più gravi (violenza fisica o morale, discriminazioni, provvedimenti disciplinari, licenziamento) che comunque potrebbero verificarsi.

Mentre è ragionevole che il datore di lavoro non possa che apprezzare la segnalazione di un fatto endoaziendale (illecito o irregolare) commesso (o potenzialmente destinato a rivolgersi) contro l'interesse dell'azienda [si pensi alla segnalazione di prassi irregolari non solo pericolose per la salute e la sicurezza ma altresì inefficienti], appare ragionevole che non gradisca affatto segnalazioni – ancorché motivate con “il perseguimento dell'interesse all'integrità” dell'ente – quando l'attività imprenditoriale, illecita, irregolare o comunque rischiosa, risulti produttiva di una massimizzazione degli introiti o di risparmi di spesa e quando il ripristino della sicurezza avvenga attraverso tensioni tra il personale dipendente, compromissione dei rapporti con collaboratori e fornitori, attivazione di procedure giudiziarie e/o disciplinari costose, interventi (non direttamente redditizi) sulla organizzazione del lavoro e sul proprio modello di organizzazione (m.o.g.) che deve assicurare una gestione aziendale nel segno della legalità.

4. Fondamento normativo dell'obbligo di segnalare carenze in materia antinfortunistica (art. 20 del d.lgs. n. 81/2008)

Oggi il coinvolgimento individuale del lavoratore e la sua collaborazione nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali è un fatto e, a riprova dell'evoluzione dei tempi, dei costumi e della sensibilità individuale e collettiva²⁰, non si rinviene solo nel sistema del c.d. T.U. del 2008.

Esemplificative al riguardo sono la direttiva del Consiglio della Comunità Europea 12 luglio 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE), che aveva previsto il diritto di segnalazione interna ed esterna circa carenze in materia di sicurezza e la protezione da pregiudizi legati all'esercizio di detta funzione (art. 11), precisando l'obbligo di una segnalazione immediata endoaziendale al datore di lavoro (art. 13), principio poi ripreso attraverso il d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 che prevedeva facoltà e obblighi di segnalazione endoaziendale [es., art. 5, lett. d)]²¹ o esterna [art. 19, comma 1, lett. o)], e la direttiva del Ministero del Lavoro 18 settembre 2008 (c.d. Sacconi).

²⁰ Per tutti, P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087 c.c.*, in *Codice civile. Commentario*, fondato da P. SCHLESINGER e diretto da F.D. BUSNELLI, Milano, Giuffrè, 2008, p. 184 e E. BALLETTI, sub *art. 20*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza*, cit., p. 198.

²¹ In punto, cfr. L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in “Lavoro e diritto”, 1995, p. 418.

Quest'ultima, in particolare, richiede ai lavoratori di prestare aiuto e collaborazione agli ispettori del lavoro in occasione delle attività di controllo espletate (ad esempio proprio segnalando rischi, illeciti ed irregolarità).

Verificandosi questa eventualità, “la delicata fase di acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori richiede un atteggiamento peculiare da parte dell'ispettore”²².

L'ispettore – che non necessariamente è al corrente o può prevedere questa volontà di *disclosure* – deve comunque creare l'ambiente idoneo per favorirne la manifestazione e ciò deve fare “avendo cura di acquisire le dichiarazioni in modalità tali che ne preservino la rispettabilità nei confronti dei propri colleghi e del datore di lavoro”.

La preoccupazione che muove la direttiva è, quindi, almeno duplice. Non fare apparire il lavoratore dichiarante come un delatore agli occhi dei colleghi di lavoro; non segnalare al datore di lavoro che alla base di possibili risvolti negativi per la propria persona o per l'azienda vi è un dipendente ed evitare che quest'ultimo divenga destinatario di misure ritorsive/discriminatorie solo per (e per il fatto di) aver promosso – tramite una segnalazione – la cultura della legalità nell'ambiente di lavoro e nella gestione dell'impresa.

Ancora, la sicurezza del lavoro è entrata finalmente nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 attraverso l'art. 25 *septies* introdotto con la legge 3 agosto 2007, n. 123²³.

Ciò consente di estendere tutte le considerazioni fatte sull'obbligo di informativa/ segnalazione/denuncia verso l'OdV (Organismo di Vigilanza), previsto a carico dei lavoratori, alla materia della sicurezza²⁴ le cui violazioni più gravi diventano reato presupposto di responsabilità amministrativa dell'ente datore di lavoro.

A tale ultima legge ha fatto seguito, come è noto, l'approvazione del d.lgs. n. 81/2008 che in massima parte rielabora e traspone quanto testé richiamato, con

²² Al di là del manierismo espressivo utilizzato, il fine è quello di evitare che il lavoratore segnalante divenga destinatario di misure ritorsive/discriminatorie solo per aver promosso la cultura della legalità nell'ambiente di lavoro e nella gestione dell'impresa.

²³ L'art. 25 *septies*, nel testo vigente a seguito della novella di cui all'art. 300 del d.lgs. n. 81/2008, disciplina l'“omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro” (così la rubrica). Al riguardo, si permetta un rinvio a S.M. CORSO, *La responsabilità dell'ente datore di lavoro per gravi infortuni: il punto di vista della giurisprudenza*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2017, II, p. 1591 e, per una panoramica globale, ID., *Codice della responsabilità “da reato” degli enti*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 216 ss.

²⁴ Sono le c.d. “violazioni significative” – tali da interessare la stessa adozione ed efficace attuazione del modello organizzativo – che, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001, necessitano una segnalazione da parte dei dipendenti ed un attivarsi del “sistema di controllo”. Cfr. M. MALAVASI, *La regolamentazione dei flussi informativi nel Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001*, in “La responsabilità amministrativa delle società e degli enti”, n. 1/2010, p. 85 e S. MAINARDI, *Codici etici nella prevenzione dei reati di lavoratori e collaboratori, modello organizzativo e sistema disciplinare*, in D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014, p. 107 ss.

ciò recando un rilevantissimo contributo alla compiuta delineazione dell'istituto in esame.

L'art. 20, comma 2, lettera e), del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce, infatti, che i lavoratori devono, “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”²⁵.

Trattasi di uno degli “obblighi dei lavoratori” (così la rubrica) che danno concretezza alla previsione, più generale, di “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”, con riguardo sia alla salute e sicurezza propria sia a quella altrui [art. 20, comma 2, lettera a)].

In specifico questa “collaborazione”, che decorre soltanto a partire dal momento in cui il lavoratore è venuto a conoscenza del pericolo, si traduce in due specifici obblighi di segnalazione: una prima, ordinaria e generale, ai propri superiori in caso di mancanze o condizioni di pericolo e una seconda – da limitarsi a casi urgenti di pericolo grave e incombente – in cui il lavoratore, oltre a doversi adoperare direttamente nei limiti delle sue capacità professionali e possibilità²⁶, è tenuto (in aggiunta ai soggetti precedenti) anche a dare “notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”.

Per quanto riguarda l'oggetto delle segnalazioni, quest'ultimo va inteso in senso ampio potendo concernere ogni anomalia o *deficit* in attrezzature, sostanze, materiali, condizioni fisiche o ambientali o, altresì, in comportamenti o prassi organizzative, ritenuti anche solo in potenza idonei a costituire un pericolo per la

²⁵ La rilevanza della norma è stata immediatamente colta e sottolineata. P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.it”, n. 73/2008, p. 32 sottolinea l'ampiezza e la “dimensione complessa” della definizione di lavoratore che, per quanto qui d'interesse, si traduce in obbligo di segnalazione degli illeciti per violazione delle norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro, gravante su una amplissima platea di destinatari. Nell'evidenziare le differenze tra questa norma e l'art. 13 comma 2 lett. d) della direttiva n. 391/1989, si vedano S. BERTOCCO, *La responsabilità dei lavoratori (art. 20, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in E. GRAGNOLI, F. CARINCI (a cura di), *Codice Iperestuale commentato della Sicurezza sul Lavoro*, Torino, Utet Giuridica, 2010, p. 259 e M. CORRIAS, *I lavoratori*, in M. PERSIANI e M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet Giuridica, 2012, p. 227.

²⁶ L'inciso della norma va peraltro interpretato alla luce dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2008 dove viene ribadito al lavoratore il diritto all'autotutela, ossia il diritto-dovere di allontanarsi dal luogo di lavoro o da una zona pericolosa in caso di “pericolo grave, immediato e che non può essere evitato”. Cfr., ampiamente, E. BALLETTI, sub *art. 20*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza*, cit., p. 207.

Inutile dire che specie al verificarsi di tali circostanze di pericolo grave ed immediato, il diritto di allontanamento non esclude l'obbligo di segnalare – nei limiti delle concrete possibilità – tali condizioni di pericoli.

salute, e che per questo richiedono di essere esternate e poste a conoscenza di tutti gli attori del sistema prevenzionistico²⁷.

Poiché la salute è un “diritto” ma anche un “interesse della collettività” (art. 32, comma 1 Cost.), l’art. 59 del d.lgs. n. 81/2008 commina sanzioni (peraltro, di natura penale) al lavoratore che, per trascuratezza o per malinteso adempimento all’obbligo di fedeltà, non segnala al datore di lavoro specifiche situazioni di rischio²⁸.

Si delinea una situazione nella quale il lavoratore è costretto, sotto comminatoria di sanzioni disciplinari e penali, a fare una segnalazione che il destinatario datore di lavoro preferirebbe non ricevere (perché lo costringerebbe a rimodulare l’organizzazione, ad investire in sicurezza, etc.), ma la cosa non deve sorprendere più di tanto perché – nel solco dell’inderogabilità dei diritti nati dal lavoro – il problema ha cessato di essere intercorrente (solo) tra le parti di un rapporto contrattuale (e, quindi, materia essenzialmente disponibile), ma è venuto a coinvolgere interessi pubblici fondamentali.

Anche per questo, tale obbligo viene ribadito con riguardo a profili di rischio più specifici: ad esempio, l’art. 78, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 prescrive che “i lavoratori segnalano immediatamente al datore di lavoro o al dirigente o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nei DPI messi a loro disposizione” e lo stesso dicasi in caso di “infortunio o incidente relativo all’uso di agenti biologici” (art. 277, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008).

Ne consegue la portata ampia ma ugualmente da limitarsi alla materia prevenzionistica della norma, nonché l’altrettanto limitata sanzionabilità dell’obbligo di sicurezza (mediante segnalazione) posto a carico del lavoratore, le cui modalità di estrinsecazione andranno sempre giudicate – “almeno come sintesi di fattori che rilevano ai fini della valutazione in concreto dell’esattezza dell’adempimento”²⁹ – tenendo conto della formazione, delle istruzioni e dei mezzi ricevuti dal datore di lavoro.

²⁷ In questo senso appare poco condivisibile quella giurisprudenza formatasi con riguardo all’art. 5, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 626/1994 – tra cui, Cass. pen. sez. IV, 18 maggio 2001, n. 20145, in “Diritto e pratica del lavoro”, 2001, p. 1688 e Cass. pen. sez. IV, 6 febbraio 2004, n. 4981, in “Diritto e pratica del lavoro”, 2004, p. 1919 – che limitava il dovere di segnalazione non a qualsiasi deficienza o pericolo, bensì solamente alle situazioni di cui il datore di lavoro non fosse ancora legittimamente (cioè senza sua colpa) a conoscenza a causa della loro manifestazione improvvisa. Così, F. STOLFA, *Obblighi e diritti dei lavoratori*, in M. RUSCIANO e G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Torino, Utet Giuridica, 2007, p. 259 e A. DI CASOLA, *Il ruolo dei lavoratori subordinati e autonomi*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole*, cit., pp. 304-305.

²⁸ La tipicità e la natura cogente dell’obbligo di segnalazione sono deducibili proprio dall’art. 59 del d.lgs. n. 81/2008, rubricato “sanzioni per i lavoratori”, alla cui stregua la violazione dell’art. 20, comma 2, lettera e) è punita “con l’arresto fino ad un mese o con l’ammenda da 200 a 600 euro”. In punto, M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi del lavoratore*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 93.

²⁹ Così M. CORRIAS, *Sicurezza e obblighi*, cit., p. 72 e, in senso analogo, M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010, p. 116.

L'obbligo di segnalazione è verso gli apicali e verso il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (così da garantire non tanto una soluzione endoaziendale, quanto una soluzione più rapida), ma la norma non può essere interpretata nel senso di escludere una segnalazione all'esterno (verso l'Asl, l'ispettorato del lavoro o la magistratura inquirente)³⁰.

Diversamente entrerebbe in gioco il "principio di non contraddizione" e il rischio sarebbe quello di esporsi ad una situazione surreale.

Sarebbe quantomeno singolare ritenere legittimo il rifiuto di esecuzione di prestazioni lavorative in condizioni di non sicurezza³¹ e precludere la segnalazione di queste alle autorità che hanno il potere di imporle e controllarne la rimozione³²; parimenti, sarebbe strano consentire reazioni "di biasimo" nei confronti di chi si è avvalso delle prerogative riconosciutegli dalla legge a tutela dell'integrità propria e altrui (e, quindi, nello stesso interesse del datore di lavoro) prospettando le criticità prevenzionistiche emerse al proprio superiore gerarchico anche prima del manifestarsi di un pericolo grave e incombente che necessitasse un intervento del lavoratore³³ o magari giustificasse un'eccezione di inadempimento *ex art. 1460 c.c.*³⁴.

³⁰ *Ex multis*, in merito al potere di segnalazione riconosciuto al coordinatore per l'esecuzione dei lavori nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili ai sensi dell'art. 92, comma 1, lett. e), cfr. P. PASCUCCI, *L'interpello, la vigilanza e la sospensione dell'attività imprenditoriale*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole*, cit., p. 225.

Per quanto a fini assicurativi, si veda inoltre l'art. 52 del d.P.R. n. 1124/1965, secondo cui il lavoratore è obbligato a segnalare al datore di lavoro qualsiasi infortunio gli accada, anche se di lieve entità che a sua volta provvederà all'inoltro della denuncia/comunicazione nei termini di legge. Qualora, tuttavia, il datore di lavoro non dovesse denunciare all'Inail l'infortunio, può farlo il lavoratore recandosi presso la sede competente con la copia del certificato rilasciato dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio. In punto, F. BACCHINI, *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*, Padova, Cedam, 1998, p. 115.

Ai sensi dell'art. 56 del d.P.R. n. 1124/1965, come da ultimo modificato dall'art. 21 del d.lgs. 14 settembre 2015 n. 151, va ricordato che "l'Istituto assicuratore, l'infortunato o i suoi superstiti hanno facoltà di domandare direttamente alla direzione territoriale del lavoro - settore ispezione del lavoro competente per territorio o ai corrispondenti uffici della regione siciliana e delle province autonome di Trento e di Bolzano che sia eseguita l'inchiesta per gli infortuni che abbiano le conseguenze indicate nella prima parte del presente articolo e per i quali, per non essere stata fatta la segnalazione all'autorità di pubblica sicurezza o per non essere state previste o indicate nella segnalazione le conseguenze predette o per qualsiasi altro motivo, l'inchiesta non sia stata eseguita".

³¹ Così, *ex multis*, Cass. sez. lav., 4 ottobre-5 novembre 2012, n. 18921, secondo cui il rifiuto di prestare la propria attività lavorativa in zone a rischio costituisce legittima e giustificata reazione ai sensi dell'art. 1460 c.c. e Cass. sez. lav., 11 dicembre 2012-22 gennaio 2013, n. 1478, con nota dello scrivente, *Legittima l'astensione dal lavoro se non vi è garanzia per la sicurezza*, in "Ipsos Quotidiano", 20 febbraio 2013.

³² Si veda, peraltro, C. app. Napoli, 2 dicembre 2008 (citata da L. PROSPERO, *Meglio un lavoratore "fedele" a un cittadino zelante*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2014, II, p. 99) che ha dichiarato "l'illegittimità del licenziamento del lavoratore che abbia denunciato alle competenti autorità e agli organi di stampa l'insicurezza delle proprie condizioni di lavoro, sul presupposto che l'esposizione dei fatti narrati fosse veritiera".

³³ In particolare, ai sensi della seconda parte dell'art. 20, comma 1, lett. e).

³⁴ T. TREU, *Statuto dei lavoratori e nocività*, in "Quale giustizia", n. 27-28, 1976, p. 389, è perentorio nell'escludere dall'ambito del "dovuto" (da parte del lavoratore) la prestazione in condizioni "non sicure". In specifico, si veda M. PALESE, *Il prestatore di lavoro di fronte al datore di*

Se così fosse, l'art. 20 diventerebbe una norma protettiva per il datore di lavoro, consentendo sempre a costui di gestire in ambito aziendale la problematica segnalatagli. Così non è e questo almeno per due ragioni.

Nel d.lgs. n. 81/2008 si rinvencono numerose norme che impongono al datore di lavoro di favorire le segnalazioni da parte dei dipendenti e di apprestare, anche dal punto di vista tecnico, idonee modalità con cui dette segnalazioni possano risultare fruibili in un'ottica di prevenzione generale ma, per converso, nulla è dato rinvenire circa una possibile limitazione dei soggetti destinati a riceverle³⁵.

In secundis e come si vedrà meglio tra poco, nel c.d. T.U. sicurezza è rinvenibile una norma ancora più esplicita: la possibilità da parte delle rappresentanze collettive non solo di criticare l'organizzazione di lavoro³⁶ ma altresì di presentare un "ricorso alle autorità competenti" per segnalare carenze in materia antinfortunistica il che conferma la subvalenza del tema sicurezza rispetto a qualsiasi obbligo di "segreto aziendale"³⁷.

Per incidens, può inoltre osservarsi che le considerazioni in precedenza riportate prescindono sempre dalla qualifica, dalle mansioni e dalle responsabilità prevenzionistiche assunte da ciascun dipendente in azienda.

lavoro inadempiente agli obblighi di cui all'art. 2087 del codice civile, in "Securitas", 1970, p. 709. Sulla base di una valorizzazione congiunta dell'art. 2087 c.c. e dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, la giurisprudenza era già pervenuta ad analoga conclusione: si vedano Pret. Milano (estensore R. Canosa), 20 giugno 1973 e 28 giugno 1973, entrambe in "Quale giustizia", n. 21-22, 1973, p. 403 ss.; del resto l'art. 2087 c.c. impone al datore di lavoro la tutela anche dell'ambiente esterno a quello di lavoro: Cass. sez. lav., 3 settembre 1980, n. 5077, in "Notiziario di giurisprudenza del lavoro", 1981, p. 269. V., altresì, adesivamente, G.G. BALANDI, *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello statuto*, in "Lavoro e diritto", 1990, p. 222 ss. La più recente giurisprudenza è consolidata sulla legittimità del rifiuto, da parte del lavoratore, di una prestazione lavorativa in ambiente di lavoro insalubre o insicuro: cfr. Cass. sez. lav., 19 gennaio 2016, n. 836, in "Il Foro italiano", 2016, I, c. 451; Cass. sez. lav., 1° aprile 2015, n. 6631, *in*, 2015, I, c. 1960 e, in precedenza, Cass. sez. lav., 9 febbraio-18 maggio 2006, n. 11664, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2006, II, p. 882.

³⁵ Cfr., in particolare, il disposto dell'art. 286 *quater* del d.lgs. n. 81/2008, rubricato "Misure generali di tutela" e introdotto ai sensi dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. 19 febbraio 2014 n. 19, che ribadisce come "il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la salute e sicurezza dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi alla loro vita professionale, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro, provvedendo in particolare" (comma 1) "g) a promuovere la segnalazione degli infortuni, al fine di evidenziare le cause sistemiche".

Analogamente si esprime l'art. 286 *sexies* del d.lgs. n. 81/2008, rubricato "Misure di prevenzione specifiche" e parimenti introdotto nel c.d. T.U. ai sensi dall'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 19/2014, in quanto "Qualora la valutazione dei rischi di cui all'articolo 286 *quinquies* evidenzii il rischio di ferite da taglio o da punta e di infezione", il datore di lavoro è tenuto – tra le misure indicate alla lettera g) – a sensibilizzare circa l' "importanza, in caso di infortunio, della segnalazione da parte del lavoratore di informazioni pertinenti a completare nel dettaglio le modalità di accadimento".

³⁶ In dottrina, cfr., in aggiunta agli A. citati in nota 15, P. TULLINI, *Il diritto di critica civile del sindacalista*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 1999, II, p. 349; R. GIOVAGNOLI, *Diritto di critica del rappresentante sindacale e giusta causa di licenziamento*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2001, p. 796 e N. GHIRARDI, *Licenziamento per rappresaglia e diritto di critica del rappresentante sindacale*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2003, p. 796.

³⁷ In tali termini si veda R. COSIO, *I diritti di informazione nel d. lgs. n. 626/1994: verso un modello di sicurezza partecipata*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 1995, I, p. 429.

Sarà anche vero che da un dirigente (e da ogni altro soggetto posto al vertice nell'organizzazione dell'impresa) il datore di lavoro è legittimato ad attendersi una condivisione (e solidarietà) con le scelte imprenditoriali quale non è esigibile dal lavoratore subordinato del tutto estraneo, per le mansioni che è chiamato a svolgere, ai meccanismi decisionali dell'impresa, ma ciò non può portare a concludere che vi sia un diverso (e accettabile) contenuto per il diritto di sollecitare l'intervento della magistratura inquirente (o di qualunque altro organismo pubblico competente, come potrebbe essere l'ispettorato del lavoro) in ambito aziendale, qualora emergano evidenze circa una non corretta gestione della sicurezza in azienda.

Teorizzare un più forte vincolo di solidarietà nel dipendente apicale non può significare che i soggetti potenzialmente più in posizione idonea per conoscere i *deficit* prevenzionistici del datore di lavoro siano quelli più vincolati a garantirne una gestione endoaziendale e quasi costretti a non porre le premesse per un controllo "dall'esterno", in ragione di un obbligo di fedeltà cui si riconosce carattere unilaterale e un contenuto (ai limiti dell') asservente.

5. La segnalazione proveniente dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

In caso di segnalazioni aventi ad oggetto situazioni di carente applicazione o di violazione della normativa in tema di igiene e sicurezza sul lavoro, una forma indiretta di tutela contro eventuali reazioni datoriali improprie o pregiudizievoli per il singolo prestatore d'opera è stata storicamente offerta dalle organizzazioni collettive e dai rappresentanti dei lavoratori che possono assurgere a portatori impersonali di specifiche segnalazioni, richieste o denunce.

I rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di ricevere informazioni tanto dal datore di lavoro, dai servizi ispettivi e di vigilanza quanto – per definizione – dai singoli lavoratori e qualora rilevino irregolarità o condizioni di pericolo possono avvertire il responsabile dell'azienda (art. 50, comma 1, lett. *n*)), nonché possono formulare osservazioni (e critiche), anche in occasione di visite o verifiche effettuate dagli organi ispettivi (art. 50, comma 1, lett. *i*)).

Del resto, la piena tutela della libertà e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, non solo è certamente compatibile, sotto ogni profilo logico-giuridico, con la tutela dei diritti soggettivi dei singoli lavoratori (e segnatamente, con il diritto alla salute riconosciuto ai sensi degli artt. 32 Cost. e 2087 c.c. e perseguito tramite segnalazione delle condizioni di pericolo), ma altro non fa che costituirne un'estensione e un rafforzamento.

Tra le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. *o*), del d.lgs. n. 81/2008, non sorprende quindi che sia menzionato proprio il "ricorso alle autorità competenti" (magistratura compresa) "qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal

datore di lavoro o dai dirigenti o i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza o la salute durante il lavoro”³⁸.

La norma si pone in continuità con l’idea di agevolare il ruolo delle strutture amministrative di controllo avvalendosi degli organismi di rappresentanza dei lavoratori, in un’azione di coordinamento e partecipazione “equilibrata”³⁹ che ha il pregio di escludere alla radice ogni divieto di coinvolgimento di terzi esterni all’impresa ma aventi il potere di prevenire e/o rimuovere le condizioni di pericolo⁴⁰.

Corollario di ciò è che l’obbligo di adempiere al meglio alle attribuzioni conferitegli esonera sotto questo profilo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dall’obbligo di riservatezza dovuta al datore di lavoro perché la tutela dell’ambiente e dei lavoratori conseguibile con la segnalazione prevale – con ragionevole certezza – sull’impegno a non procurare danno o ledere gli interessi di quest’ultimo⁴¹.

In altri termini, ne esce confermata anche in questa circostanza la generale funzione di “riequilibrio” svolta dalle rappresentanze collettive rispetto alla “debolezza” dei prestatori d’opera e, ancora una volta, la felice intuizione di ricercare figure specializzate all’interno di queste ultime, onde trattare con una maggior competenza e cognizione le problematiche “di segnalazione” in materia di salute e sicurezza.

L’art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 è importante peraltro perché, oltre a delineare le “attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza” (così la rubrica), prevede esplicitamente una tutela endoaziendale da reazioni padronali ad un attivarsi con modalità e in direzioni non gradite. L’ultima parte del comma 2 è esplicito nello statuire che questo lavoratore “non può subire pregiudizio alcuno a

³⁸ Circa il rilievo anche comunitario della norma si veda la Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione secondo cui “I lavoratori e i loro rappresentanti hanno diritto di rivolgersi alle autorità nazionali competenti se ritengono che le misure adottate e i mezzi impiegati dal datore di lavoro non siano sufficienti per garantire la sicurezza e la salute (Considerando 20)”.

³⁹ Così C. ZOLI, *Sub artt. 47-50*, in L. MONTUSCHI (diretto da), *La nuova sicurezza*, cit., p. 508.

⁴⁰ Se correttamente intesa, non parrebbe ritenersi in contrasto con tale principio la pronuncia del Trib. Modena sez. lav., del 26 gennaio 2010 in cui, nel ribadire come tra le attribuzioni riconosciute al RLS sussista il “potere di segnalazione ma non quello di diretto intervento”, ribadiva che quest’ultimo non avesse “rispettato la procedura aziendale alla stregua della quale sono precluse iniziative individuali ed occorre adire la via gerarchica, senza che sussistesse una situazione di gravità tale da legittimare procedure *extra ordinem*”.

⁴¹ Con riguardo ad altri e diversi profili, rimangono validi viceversa i vincoli di cui all’art. 2105 c.c. La conferma è nell’art. 50, comma 6, del d.lgs. n. 81/2008, esplicito nel disporre che “il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all’articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell’esercizio delle funzioni”. In generale si vedano A. BALDASSARRE, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e il rilancio della “filosofia partecipativa”*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 531 e P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 475.

causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali”⁴².

In sintesi, la posizione assunta dal legislatore è nitida circa il delicato ruolo delle rappresentanze, le tutele ad esse garantite e la loro funzione di raccordo – ove necessario – tra lavoratori e Autorità nell’individuazione e rimozione delle condizioni di insicurezza sul lavoro lasciando ampi margini di discrezionalità circa l’an e il *quomodo* di una eventuale segnalazione.

Perplessità desta, pertanto, la scelta – talvolta emersa con riguardo alla figura del RLST all’interno del sistema della pariteticità – di dettare (in senso limitativo) le specifiche modalità mediante le quali svolgere le attribuzioni previste dall’art. 50, comma 1, lett. o), del d.lgs. n. 81/2008. Si pensi alle ipotesi in cui “una sorta di intervento a tutela dell’Impresa da parte dell’Organismo Paritetico, precedente alla segnalazione da parte del RLST agli organismi di vigilanza”, si tramuti in un obbligo per il RLST “di rivolgersi all’OPT in via preventiva e non in alternativa all’Organo di Vigilanza”⁴³.

Per quanto sia ribadito che “non è prevista alcuna interferenza dell’OPT nell’espletamento dei compiti del RLST”, è indubbio che tale obbligo che, pur risponde a ragioni di cautela anche condivisibili, attribuisca qualcosa di più rispetto alla funzione di “prima istanza di riferimento” riconosciuta dal comma 2

⁴² In giurisprudenza, ma senza menzione espressa dell’art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, cfr. Trib. Roma, 16 dicembre 2009, n. 16203, in “Il Foro italiano”, 2010, I, c. 2888, che ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare irrogato ad un dipendente (che ricopriva il ruolo di RLS) il quale, all’esito di un incidente ferroviario determinato dal distacco dell’ultima carrozza di un treno, aveva rappresentato alla stampa, lo stesso giorno in cui questa divulgava l’episodio, la carenza di controlli in ordine alla manutenzione ed all’usura dei treni, esprimendo altresì valutazioni critiche sulla condotta aziendale. In letteratura cfr. V. PAPA, *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2010, II, p. 807 (che accosta peraltro questo esercizio del diritto di critica al *whistleblowing*: p. 812).

⁴³ Così la Nota Esplicativa 9 marzo 2018 sul servizio RLST redatto dall’“Ente Scuola Edile – CPT” quale “Organismo Paritetico Territoriale per la formazione e sicurezza in edilizia della provincia di Siracusa”. Tra le funzioni del RLST si richiama quello di “(3) informare l’OPT prima di fare ricorso alle autorità competenti qualora le misure di prevenzione e protezione adottate siano ritenute insufficienti [art. 50, comma 1, lett. o), del d.lgs. n. 81/2008], affinché l’OPT si attivi, attraverso le funzioni conferite dal CCNL e dalla legge, per supportare l’impresa nella scelta delle soluzioni tecniche da adottare per ripristinare le condizioni di sicurezza all’interno del cantiere”. Il testo riprende quanto, più ambiguamente, previsto dall’art. 87 del CCNL *per i dipendenti delle imprese edili e affini* secondo cui: “Prima di procedere ai sensi della lettera m), il RLST informa il Comitato paritetico territoriale per l’adozione delle necessarie misure”.

dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008 agli organismi paritetici⁴⁴ e, al contempo, possa ledere sul piano funzionale i poteri e le responsabilità del RLST⁴⁵.

6. *La spinta ad una più accentuata circolazione aziendale delle informazioni nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*

Alla luce del d.lgs. n. 81/2008 si delinea un ruolo per il lavoratore segnalante *deficit* prevenzionistici previsto dalla legge, noto sia al datore di lavoro che agli altri prestatori d'opera, e per questo da proteggere da qualsiasi reazione negativa da parte del segnalato (datore di lavoro, dirigenti o colleghi di lavoro), perché è da escludere che l'"adempimento di un dovere" possa determinare conseguenze endoaziendali di natura disciplinare (o di altro genere)⁴⁶.

Diametralmente opposta, invece, è l'ipotesi in cui il lavoratore ometta di segnalare *deficit* o mancanze.

Come vedremo meglio tra poco, la previsione *expressis verbis* dell'obbligo di segnalazione non consente di ammettere deroghe fondate sugli obblighi contrattuali di fedeltà (art. 2105 c.c.), di correttezza e di buona fede (artt. 1175 e 1375 c.c.), ma non solo.

L'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008 vuole tutelare la circolazione delle informazioni all'interno dell'impresa, specie con riguardo a possibili carenze in tema di salute e sicurezza, al fine di porre un freno alle possibili "asimmetrie informative" tra datore di lavoro "prevenzionistico" e lavoratori, e si spinge a prevedere un (sostanziale)

⁴⁴ Altre volte la contrattazione affronta il problema in modo più sfumato. Cfr. CCSL del 7 luglio 2015, Metalmeccanici-Automotive, Gruppo FCA-CNH dove il Contratto collettivo specifico di lavoro al Titolo Secondo "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)" prevede che "Il RLS può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico dell'azienda".

⁴⁵ Si pensi per assurdo al rischio di decadere dall'incarico – in ragione di quella che potrebbe configurarsi come una violazione degli obblighi sottoscritti – in caso di segnalazione alle Autorità di gravi e consolidate omissioni organizzative tali da porre a rischio la salute e la sicurezza dei lavoratori o di terzi.

⁴⁶ Può essere ricordata, pur mai menzionando l'art. 20 del d.lgs. n. 81/2008, la fattispecie decisa da Trib. Pordenone con sentenza 3 maggio 2018, n. 698, Breda c. Electrolux Italia: il licenziamento intimato per abuso dei permessi lavorativi *ex lege* n. 104/1992 (per assistenza a un congiunto malato) è stato dichiarato "ritorsivo", avendo il giudicante accertato che esso era determinato – in realtà – dal peculiare ruolo rivestito dal lavoratore in una Commissione bilaterale che si occupava di prevenzione degli infortuni e, in specie, da una segnalazione all'ispettorato del lavoro circa ritmi di lavoro eccessivi [di qui la reintegra nel posto di lavoro e la condanna al risarcimento dei danni *ex art.* 18 della legge n. 300/1970].

doppio binario sanzionatorio, in quanto l'omessa segnalazione al datore di lavoro è certamente valutabile anche sul piano disciplinare.

A preoccupare il lavoratore restio nella segnalazione, infatti, non dovrebbe essere tanto la sanzione comminata, obblazionabile e, quindi, in concreto ostativa ad una condanna penale⁴⁷, quanto la sanzione disciplinare potenzialmente contestabile dal datore di lavoro per violazione dell'art. 2014 c.c., e in particolare per "inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro".

La violazione dell'obbligo di segnalazione, in un crescendo legato alla gravità delle conseguenze derivate al servizio o agli interessi del datore di lavoro o di terzi (altri lavoratori compresi) infatti ben potrebbe integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, come a volte ribadito dalla stessa contrattazione collettiva⁴⁸.

Chiarita ancora una volta la centralità riconosciuta alla segnalazione di *deficit* prevenzionistici, occorre chiedersi quali siano le "asimmetrie informative" a cui il legislatore intende porre un freno: il tema della segnalazione dei lavoratori nasconde, infatti, un invitato di pietra, ossia il *grado di fiducia* riposto sul datore di lavoro e, in particolare, sulla sua volontà di agire nel rispetto della legalità.

Il favorire un disvelamento rivolto verso soggetti diversi dalla parte datoriale presume, quale ulteriore aspetto insanabile nella divaricazione di interesse tra le parti, una sfiducia verso la capacità auto regolativa e di prevenzione del datore di lavoro (persona fisica o giuridica) e la sua ontologica inadeguatezza nel perseguire finalità diverse dalla massimizzazione del profitto.

Secondo una impostazione di matrice anglosassone (di regola recepita nelle normative in tema di *whistleblowing*), il ruolo del lavoratore e della segnalazione/denuncia assume proprio detta accezione in chiave pubblicistica: quanto perseguito con il disvelamento nasce come "ad uso esterno", perché la segnalazione è incentivata e tutelata *ex lege* affinché quanto conosciuto dal prestatore in ambito lavorativo possa "fuoriuscire" dai luoghi di lavoro e giungere a conoscenza delle Autorità.

E se questa è l'impostazione sistematica scelta, poi non possono stupire come corollari di tale approccio, la legittimazione di un esercizio anche aspro e

⁴⁷ Ancora diversa, come ha puntualizzato la giurisprudenza, è l'ipotesi in cui un componente del servizio di prevenzione aziendale – agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline – abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale. In questo caso quest'ultimo risponderà insieme al datore di lavoro dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere carattere addirittura esclusivo. Così Cass. pen. sez. IV, 23 aprile 2008, n. 25288 e Cass. sez. pen. IV, 13 marzo 2008, n. 17499. Ormai consolidata, del resto, è in giurisprudenza la presunzione che "alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle iniziative idonee a neutralizzare tale situazione". In questo senso, Cass. pen. sez. IV, 15 luglio 2010, n. 32195.

⁴⁸ Cfr., in via esemplificativa, il CCNL relativo al personale del comparto sanità (valido per il triennio 2016-18) e, in specie, l'art. 66, commi 3, 4, 8 e 9.

critico delle espressioni, l'accento per i profili di "interesse generale" e verità giudiziaria più che per quelli di buona fede "contrattuale"; la non necessarietà di un qualche principio "up to ladder"⁴⁹, come invece regolato in Canada e implicito nel sistema cogestorio tedesco e le minori criticità incontrate nel coinvolgere gli organi di stampa.

Diverso, invece, è l'intendere la segnalazione principalmente quale strumento – *interna corporis* – di autoregolazione dell'impresa, quale strumento di composizione del conflitto e rimedio delle asimmetrie informative, *in primis* tra datore di lavoro e propri subordinati⁵⁰.

In altre parole, la segnalazione "interna" presuppone l'asimmetria informativa all'interno dell'organizzazione datoriale, mentre la segnalazione "esterna" implica che il problema principale vada collocato nel *deficit* conoscitivo tra l'interno dell'organizzazione datoriale e l'esterno, eppure in Italia tale dubbio circa il significato sistemico assunto dall'obbligo di segnalazione del lavoratore alla luce della normativa del c.d. T.U. non pare essere stato sciolto né, forse, compiutamente considerato. Il d.lgs. n. 81/2008 non prende una netta posizione sul punto e, finendo per adottare una posizione poco chiara nel bilanciamento degli interessi in gioco, rimanda caso per caso alla giurisprudenza la soluzione di ogni problema interpretativo.

Nel permanere di tale incertezza di fondo, pertanto, venendo a trattare i rapporti tra l'obbligo di segnalazione del prestatore d'opera in materia prevenzionistica e gli obblighi a cui è contrattualmente tenuto ai sensi degli artt. 2014 e 2015 c.c., non resta che chiedersi se e in quali limiti queste ultime disposizioni di legge possano influire sulla legittimità del comportamento del lavoratore che ha segnalato o meno una condizione di pericolo.

Sul punto occorre chiarezza: la segnalazione di regola non è violazione del dovere di obbedienza sancito dall'art. 2104, comma 2 c.c.; non è inadempimento contrattuale né può essere considerata inadempimento agli obblighi di buona fede

⁴⁹ Il riferimento va alla normativa canadese (e, in particolare, alla legislazione federale rinvenibile nel *Public Servants Disclosure Protection Act* del 2005) che dà la priorità ai meccanismi interni di segnalazione. J.P. MC EVOY, *The legal response to whistleblowing in Canada: Managing disclosures by the "up the ladder" principle*, in G. THÜSING, G. FORST (a cura di), *Whistleblowing – A comparative study*, Cham, Springer, 2016, p. 37.

⁵⁰ A ben vedere tale dicotomia potrebbe in concreto risultare poco evidente, trovandosi entrambe le segnalazioni a rispondere ad un bisogno conoscitivo unitario a sua volta prodromico a soluzioni normative quasi obbligate, tra cui ad esempio: la necessità di regolare *ex ante* le materie oggetto di segnalazione secondo criteri di priorità e di interesse (a loro volta, tuttavia, non coincidenti tra le due concezioni), la tutela dei limiti di confidenzialità (rispetto ad altre branche del Diritto) e, soprattutto, la garanzia di effettività nelle tutele lavoristiche approntate. In aggiunta a questo andrebbe ricordata, peraltro, la considerazione di P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo*, cit., p. 159 secondo cui in materia di salute e sicurezza la "circolarità" degli obblighi prevenzionistici mal si presta ad una rigida separazione tra "momento pubblicistico e quello contrattuale".

e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.) e non è lesione (men che meno irreparabile) del vincolo fiduciario⁵¹.

La segnalazione del prestatore d'opera non va ridotta ad "una mal controllata gestione dei propri mezzi espressivi" da parte del segnalante⁵², non è interpretabile come "manifestazione di ribellione nei confronti degli assetti aziendali costituiti" e non può essere considerata per questo solo lesiva dell'obbligo di fedeltà *ex art.* 2105 c.c.

Se questo è vero per ogni tipo di segnalazione, a maggior ragione non può essere negato con la segnalazione avente ad oggetto *deficit* prevenzionistici dal momento che quest'ultima, se anche arreca danno al datore di lavoro, rimane espressione tanto di un obbligo di legge quanto di un inderogabile dovere di solidarietà sociale.

In materia prevenzionistica, pertanto, la possibilità da parte datoriale di addivenire a legittime limitazioni dell'obbligo di segnalazione appare minima, anche qualora si alleggi a giustifica la non divulgazione di informazioni riguardanti l'organizzazione produttiva, a sua volta manifestazione del più ampio obbligo di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei suoi confronti⁵³.

Se, infatti, da un lato la volontà datoriale di regolare i flussi informativi così da mantenere il riserbo su ciò che compromette la propria iniziativa economica non è e non può essere del tutto disattesa, dall'altro lato l'art. 2105 c.c. non può comprimere gli interessi personali e le aspettative del lavoratore in tema di salute e

⁵¹ In giurisprudenza, pur con riguardo al più generale tema dei limiti di critica del lavoratore e non necessariamente in tema di salute e sicurezza sul lavoro, si vedano in via esemplificativa Cass. sez. lav. 17 maggio 1979 n. 2846, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 1980, p. 225, con nota di M. MEUCCI e Cass. sez. lav., 25 febbraio 1986, n. 1173, in "Il Foro italiano", 1986, I, c. 1877, con nota di O. MAZZOTTA. Tra le più recenti disamine dottrinali, cfr. invece, M.N. BETTINI, *Il diritto di critica del lavoratore nella giurisprudenza*, in *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Torino, Giappichelli, 2008, p. 141; A. DE LUCA, *Diritto di critica del lavoratore*, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2008, p. 983; F. SANTINI, *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2009, II, p. 922; F. SIOTTO, *Licenziamento illegittimo del dirigente e diritto di critica*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2012, p. 518; S. GRIVET-FETA, *Presupposti e limiti del diritto di critica del lavoratore*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2013, II, p. 86 e O. DESSI, *Il diritto di critica del lavoratore*, *ivi*, p. 395.

⁵² Cfr. Cass. sez. lav., 21 marzo 2016, n. 5523, in "Il lavoro nella giurisprudenza", 2016, p. 683, con nota di S. IACOBUCCI, che distingue tra segnalazioni "propositive" aventi contenuto informativo e problematiche connesse alla continenza formale, comunque da richiedersi – anche in caso di esercizio del diritto di critica – da parte del lavoratore (in particolare, nota 18).

⁵³ Non è in discussione che, oltre all'obbligo di segnalazione, il prestatore d'opera abbia anche quello di non danneggiare l'impresa sul mercato alla luce del più generale "contatto sociale" conseguente alla stipulazione del contratto di lavoro che impone un contegno di "cura e cautela", "riguardoso e prudente" fino a spingersi verso forme di fidelizzazione all'impresa e al marchio (così C. PISANI, *Licenziamento: la fiducia passe-partout e le giuste chiavi*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2008, p. 438).

In questo senso tuttavia, salvo che le segnalazioni integrino (o siano volte a realizzare) possibili fattispecie (dolose) di reato quali diffamazione o calunnia, circostanze quali le modalità di espressione, l'equilibrio dei toni e la continenza formale potranno sì assumere rilievo (anche a fini risarcitori) ma dovrebbero integrare profili di giudizio autonomi, con ciò non intaccando la legittimità di fondo (riconosciuta dall'ordinamento) dell'avvenuta segnalazione.

sicurezza, tantomeno a seguito dell'adempimento (anche) di uno specifico obbligo di legge⁵⁴.

In questa prospettiva, la riservatezza rimane un diritto inviolabile così come ogni altra libertà individuale e esiste un obbligo di fedeltà quale cooperazione e coordinamento allo sforzo economico e competitivo al raggiungimento degli obiettivi datoriali⁵⁵. Questo potrà – forse – tradursi in una qualche attenzione circa le modalità (e i canali) di segnalazione predisposte *ex ante* dal datore di lavoro e tenendo in considerazione le peculiarità delle singole realtà produttive ma senza che la collaborazione richiesta al lavoratore possa estendersi fino al divieto di sollecitare l'intervento tanto dei superiori gerarchici quanto – a maggior ragione – delle autorità pubbliche perché il mantenimento dell'integrità (economica e di reputazione) del datore di lavoro non può perseguirsi tramite lo strumento del silenzio incondizionato imposto *contra legem* ai dipendenti.

7. Considerazioni conclusive

In conclusione, se la discussione pubblica altro non è che occasione e verifica delle priorità individuali, oggi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008 non vi è occasione migliore per rivedere le nostre scelte alla luce dei risultati nel frattempo ottenuti.

Il coinvolgimento del lavoratore fondato sulla partecipazione individuale (attiva e responsabile) nell'ambito delle proprie competenze è nucleo centrale del sistema di prevenzione, non implica affatto una “marginalizzazione di un livello di partecipazione *lato sensu* sindacale (o “sindacalizzabile”) incentrato sulla figura dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza”⁵⁶ e, infine, si spiega con la necessità di garantire che il complessivo disegno prevenzionistico non rimanga fondato su formalistiche e “burocratiche” astrazioni di principio ma si possa inverare nella realtà tecnica, sociale e culturale delle aziende e di tutti i luoghi in cui si svolge un'attività di lavoro.

Il punto, dunque, non è quello di riconoscere come fondamentali sia il diritto alla libertà di espressione (critica) sia quello ad un ambiente di lavoro sicuro in quanto tali, ma far sì che l'esercizio di tali diritti, già ampiamente riconosciuto proprio dall'obbligo di segnalare *deficit* della sicurezza in azienda, realmente “entri nelle fabbriche”, ossia possa divenire liberamente fruibile dai lavoratori anche qualora rechi con sé contenuti sgraditi per la parte datoriale, in ragione della specialità, della continuità e della minorità della posizione assunta dal prestatore

⁵⁴ Con particolare riguardo al diritto alla salute, oltre a P. ICHINO, *Diritto alla riservatezza*, cit., p. 231, cfr. A. PERULLI, *I diritti di informazione*, cit., p. 131 e E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto*, cit., p. 59 che specifica chiaramente come “la disposizione non rileva qualora la propalazione miri a garantire la sicurezza del lavoro”.

⁵⁵ Per ampi riferimenti E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto*, cit., p. 53.

⁵⁶ Così R. DEL PUNTA, *Sub artt. 36-37*, cit., p. 443

d'opera nelle dinamiche del rapporto di lavoro che garantiscono ampi spazi per l'omertà e il silenzio.

Da qui la speranza affinché la “grande organizzazione dell'egoismo”, espressione con cui Lodovico Barassi non dieci ma quasi centoventi anni fa indicava il “lavoro odierno”⁵⁷, ceda il passo ad una organizzazione della sicurezza da tutti conosciuta e riconosciuta.

E, in questo, l'aspettativa crescente riposta nei lavoratori non può non essere sostenuta e accompagnata da misure adeguate, tra cui potrebbe individuarsi – *de iure condendo* – un obbligo di (periodica) informativa al lavoratore circa la gestione endoaziendale della segnalazione ricevuta da parte dell'ente datore di lavoro, comunque da accompagnarsi ad una definitiva presa di coscienza da parte della contrattazione collettiva del ruolo assunto in materia di salute e sicurezza sul lavoro (anche) alla luce dell'art. 50, comma 1, lett. o).

Abstract

Muovendo da un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e nella circolazione delle informazioni in azienda, il saggio analizza l'importanza assunta, alla luce del d.lgs. n. 81/2008, dall'obbligo di segnalare condizioni di pericolo e deficit di sicurezza riscontrate in azienda.

Starting from the increasing involvement of workers and their representatives in health and safety at the workplaces, the essay analyzes the obligations to report dangerous conditions and security deficits found in the company and their importance assumed in the Legislative Decree no. 81/2008.

Parole chiave

Salute e sicurezza, segnalazione dei lavoratori, organizzazione del lavoro, obbligo di fedeltà, condizioni di pericolo, condotte ritorsive

Keywords

Health and safety, reports from the workers, organization of work, duty of loyalty, factors of risk, retaliations

⁵⁷ Così L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, 1901, p. 160.