

MALATTIA PROFESSIONALE E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO

La malattia professionale è una patologia che si sviluppa progressivamente per effetto di un rischio c.d. lavorativo che produce – in via diretta ed efficiente¹, – la relativa infermità.

Pur essendo ammesso il concorso di cause extraprofessionali (purché non interrompano il nesso causale, e cioè quando siano in grado di produrre da sole l'infermità) è necessario che l'esercizio della lavorazione rischiosa, così come lo svolgimento di particolari attività o il contatto con certi materiali (o altri fattori nocivi nell'ambiente in cui si svolge l'attività lavorativa), siano la causa in modo esclusivo o prevalente della malattia.

Il Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Dpr. n. 1124/1965, così come da ultimo modificato dalla Legge n. 145 del 30.12. 2018, cd. legge di bilancio 2019), attuale normativa speciale di riferimento, struttura la relativa tutela assicurativa sulla base di un sistema misto che prevede, oltre ad alcune malattie specificamente previste dal legislatore (c.d. malattie tabellate), la possibilità di ricondurre a tutela anche eventi morbosi non tipizzati, purché si tratti di malattie delle quali sia comunque provata la causa di lavoro.

1. Le malattie tabellate

Le **malattie tabellate** sono individuate dalla legge tramite un elenco tassativo che garantisce la presunzione legale dell'origine professionale dello stato morboso, quale conseguenza di determinate lavorazioni, anche esse previste nelle tabelle (All. 4 Dpr 1124/1965, aggiornato con DM 9 aprile 2008).

In relazione ad esse, il dipendente viene sollevato dall'onere di dimostrare l'origine professionale della malattia, essendo sufficiente che provi di essere stato adibito alla lavorazione contemplata nella tabella (o comunque di essere stato esposto a un rischio ambientale provocato da quella lavorazione) e di aver contratto la malattia tipizzata.

L'Inail può superare tale "*presunzione legale d'origine*", di cui godono tali malattie, soltanto con la rigorosa prova che la malattia sia stata determinata da cause extraprofessionali e non dal lavoro. In questo senso, l'Istituto sarà tenuto a dimostrare che: (i) il lavoratore sia stato addetto in maniera sporadica od occasionale alla mansione o alla lavorazione tabellata; (ii) il lavoratore sia stato concretamente esposto all'agente patogeno connesso alla lavorazione tabellata in misura non sufficiente a determinare il sorgere della malattia professionale; (iii) la malattia sia riconducibile ad altra causa di origine extralavorativa.

2. Le malattie non tabellate

La previsione delle malattie tabellate espressamente previste dall'ordinamento non esclude comunque la possibilità per il lavoratore di dimostrare che patologie non contemplate dal elenco previsto dal TU siano state determinate dall'attività lavorativa svolta ed abbiano dunque origine professionale. Tale categoria (c.d. **malattie non tabellate**) è pertanto aperta a qualsiasi tipo di malattia: in tale caso, il lavoratore assicurato dovrà però dimostrare: i) l'esistenza della malattia; ii) le caratteristiche morbigene della lavorazione svolta; iii) il rapporto causale tra l'attività concretamente svolta e la malattia contratta.

3. Prestazioni a carico dell'Inail e del datore di lavoro

Al verificarsi della malattia professionale indennizzabile, il lavoratore ha diritto a prestazioni di **natura sanitaria** (i.e. cure mediche e chirurgiche, soccorsi, fornitura di apparecchi di protesi, ecc.) e a un indennizzo **economico**.

L'entità della prestazione di natura economica erogata dall'INAIL (anche se, invero, è l'INPS che materialmente provvede al pagamento) varia in relazione alle conseguenze della malattia professionale.

In caso di **inabilità temporanea assoluta al lavoro** è assicurata al lavoratore l'assistenza sanitaria ed economica, per tutta la sua durata e senza alcun limite di tempo.

¹ Non basta, dunque, l'occasione di lavoro, come avviene per il c.d. infortunio sul lavoro (per il quale è sufficiente un rapporto anche indiretto con il rischio lavorativo).

Durante l'assenza la retribuzione viene erogata fino al terzo giorno dal datore di lavoro² e, successivamente, dall'Inail³, anche se la contrattazione collettiva applicata in azienda può comunque prevedere a carico del datore di lavoro l'obbligo di corrispondere un trattamento economico integrativo dell'indennità INAIL per tutta la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro.

In caso di **inabilità permanente parziale o assoluta al lavoro** trova applicazione il sistema indennitario previsto per il danno biologico, per cui la prestazione economica viene determinata in relazione ai gradi di danni permanente, prevedendo - oltre la soglia della franchigia (invalidità fino al 6%) - un indennizzo in capitale per i postumi che determinino una invalidità fino al 16% e un indennizzo in rendita per le invalidità di entità più grave.

Laddove alla malattia professionale consegua la **morte del dipendente**, in favore dei superstiti spetta una rendita rapportata alla retribuzione annua del lavoratore deceduto.

4. Conservazione del posto di lavoro

Al dipendente che contragga una malattia professionale⁴ è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro per il c.d. "periodo di comportamento" (art. 2110 cc), così come stabilito dalla legge o dal CCNL applicato.

Secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza di legittimità⁵, qualora venga accertato che l'infermità del dipendente sia causata dalla nocività delle mansioni assegnate o dell'ambiente di lavoro o da comportamenti di cui il datore di lavoro sia responsabile (art. 2087 c.c.), la relativa assenza – risultando detratta dal computo del periodo di comportamento – non consentirebbe il recesso del datore di lavoro anche una volta che questo sia stato superato⁶.

5. Responsabilità civile del datore di lavoro

Sono obbligati all'assicurazione INAIL tutti i datori di lavoro che, nell'esercizio delle attività assicurate, abbiano alle proprie dipendenze anche solo un lavoratore soggetto alla tutela obbligatoria⁷.

Norma cardine per il riconoscimento della responsabilità civile del datore di lavoro è l'art. 2087 c.c. che impone a quest'ultimo di *"adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Il datore di lavoro è, pertanto, responsabile dei danni cagionati dalla mancata predisposizione di tutti gli strumenti richiesti dall'ordinamento per la salvaguardia dei propri dipendenti.

Inoltre, il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere *"per i danni arrecati dal fatto illecito"* dei preposti o sorveglianti cui siano delegate le funzioni di garanzia (art. 2049 c.c.), risultando così responsabile anche quando l'omissione delle misure di sicurezza sia posta in essere da altra persona da lui incaricata nell'ambito delle mansioni conferite.

² Nella misura del 100% del guadagno medio giornaliero il giorno in cui si manifesta la malattia e del 60% per i giorni fino al terzo.

³ Nella misura del 60% del guadagno medio giornaliero fino al novantesimo giorno e del 75% del medesimo dal novantunesimo giorno alla guarigione.

⁴ così come per le malattie di origine extraprofessionale.

⁵ *Ex multis*, vds Cass. 19.10.2018 n. 26498.

⁶ Affinché una malattia sia detratta dal computo del comportamento non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c..

⁷ Sulla scorta della premessa per cui, così come l'infortunio sul lavoro, anche la malattia professionale può derivare da un caso fortuito o di forza maggiore, dal comportamento del lavoratore, oppure dal fatto di una terza persona o dello stesso datore di lavoro, a quest'ultimo possono essere riconosciuti tre tipi di responsabilità: civile (per il risarcimento dei danni conseguenti alla contrazione di una malattia professionale), penale (nell'ipotesi in cui la sua condotta, anche omissiva, integri una fattispecie di reato) e amministrativa (in forza delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001, che prevede una sanzione amministrativa per la persona giuridica in relazione ai reati commessi nell'interesse della stessa).

Fermo quanto sopra, il regime di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali comporta un **parziale esonero** dalla responsabilità civile del datore di lavoro per le gli eventi morbosi derivati da fatti o comportamenti a questi ascrivibili (o, comunque, ascrivibili alla persona incaricata della direzione o sorveglianza del lavoro o ai dipendenti di cui il datore debba rispondere ai sensi dell'art. 2049 cc. cit): segnatamente l'art. 10 del T.U. n. 1124/1965 prevede che *“L'assicurazione a norma del presente decreto esonera il datore di lavoro dalla responsabilità civile per gli infortuni sul lavoro”*, e che *“nonostante l'assicurazione”*, permanga *“la responsabilità civile a carico di coloro che abbiano riportato condanna penale per il fatto dal quale l'infortunio è derivato”*. Invero, la Corte Costituzionale ha chiarito che l'accertamento del fatto di reato possa essere compiuto dal giudice civile sia nel caso in cui non è stata promossa l'azione penale, sia ove il procedimento penale si sia concluso con proscioglimento in fase istruttoria (Corte Cost., 24 - 30 aprile 1986 n. 118).

Allo stesso modo perdura la responsabilità civile del datore di lavoro, nonostante l'assicurazione Inail, anche quando via sentenza penale a carico del preposto alla direzione o sorveglianza del lavoro, ritenuto colpevole dell'evento morboso, se il datore debba rispondere del fatto di essi secondo le previsione del codice civile.

In tutti i casi (compresi dunque quelli sopra indicati), l'INAIL paga la relativa indennità economica al lavoratore, salvo il diritto di regresso (vedi *infra*) per le somme pagate a titolo d'indennità e per le spese accessorie contro le persone civilmente responsabili.

6. L'azione civile del lavoratore (c.d. danno differenziale)

Il lavoratore può intentare **azione civile di risarcimento danni** nei confronti del datore di lavoro **solo quando**:

- (i) si tratta di fatti imputabili al datore di lavoro o ai suoi incaricati e dipendenti che integrino una fattispecie di reato per violazione delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di igiene del lavoro o per aver determinato una malattia professionale;
- (ii) la responsabilità penale dei soggetti di cui sopra sia stata accertata con una sentenza di **condanna penale**,
- (iii) **il giudice abbia** liquidato un **danno** in misura superiore all'ammontare delle prestazioni erogate dall'INAIL (c.d. **danno differenziale**).

La Suprema Corte ha anche chiarito che la responsabilità del datore di lavoro (ex art. 2087 c.c.) vada collegata alla violazione degli obblighi di comportamento, imposti da norme di legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche del momento, e che incomba sul lavoratore - che lamenti di avere subito un danno alla salute a causa dell'attività lavorativa svolta – l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro ed il nesso tra l'uno e l'altro. Allorché il lavoratore abbia fornito la prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza dei suddetti obblighi⁸.

Per le **malattie professionali tabellate, stante** la presunzione legale dell'origine professionale dello stato morboso, la responsabilità civile del datore di lavoro sussiste unicamente se è accertata penalmente una responsabilità sua o della persona di cui egli deve rispondere civilmente, mentre per le **malattie non tabellate** il lavoratore deve fornire la prova che l'evento è riferibile a colpa del datore di lavoro per avere omesso di adottare le necessarie cautele per tutelare la sua integrità fisica.

Occorre, inoltre, precisare che – seppur l'art. 2087 c.c. non configuri una ipotesi di responsabilità oggettiva - l'obbligo gravante sul datore di lavoro di prevenzione degli infortuni sul lavoro non si limita all'osservanza

⁸ Cfr: Cass. 19/10/2018, n. 26495.

di tutti i dispositivi di sicurezza dei singoli macchinari presenti in azienda ma si estende al **coordinamento** tra gli stessi⁹.

Ad esempio, in caso di **malfunzionamento di una macchina** il datore di lavoro non è responsabile, ex art. 2087 c.c., per i danni da lesione personale causati al lavoratore, se, constatato il cattivo funzionamento, incarichi della riparazione un tecnico di sua fiducia e di acclarata capacità professionale: (solo) in tal caso, il datore di lavoro non sarà responsabile dell'incidente cagionata dalla riparazione compiuta rivelatasi, poi, insufficiente per cause non accertate, ma comunque non imputabili al datore¹⁰.

In sostanza, il datore di lavoro è obbligato ad assicurare al lavoratore la sicurezza sul posto di lavoro, tenendo anche conto delle eventuali imprudenze di quest'ultimo, dovendo quindi controllare e vigilare che le misure di sicurezza adottate siano effettivamente utilizzate dai dipendenti: una eventuale condotta del lavoratore dovuta ad imprudenza, imperizia e negligenza (salvo i casi di assoluta abnormità del suo comportamento) che, in quando tenuta ripetitivamente nel lungo periodo, possa far sviluppare progressivamente una patologia, non elimina di per sé la responsabilità del datore di lavoro.

La responsabilità civile dell'imprenditore è **esclusa** invece nel caso di **dolo** del lavoratore o di **rischio elettivo** (quello generato da un'attività che non ha rapporti con lo svolgimento dell'attività lavorativa o che esorbita in modo irrazionale dai limiti della stessa).

In tutti i casi in cui sussista la responsabilità del datore di lavoro, il **risarcimento** spettante al lavoratore viene **calcolato come “danno differenziale”, che – come chiarito dalle modifiche recentemente introdotte dalla Legge di bilancio 2019 (art. 1, co. 1126, L. 30 dicembre 2018, n. 145) – deve intendersi come quella porzione di danno – non coperta dall'INAIL - che si ottiene** sottraendo dall'ammontare del danno complessivo liquidato dal giudice (per i diversi titoli, compreso quello biologico), quello di tutte le prestazioni liquidate dall'INAIL, tenendo conto dei rispettivi valori attualizzati alla data della decisione.

Sul punto, la Legge di bilancio 2019 ha, altresì, introdotto la facoltà per il giudice di ridurre l'importo dovuto dal datore di lavoro a titolo di risarcimento del danno, tenuto conto *“della condotta dello stesso precedente e successiva al verificarsi dell'evento lesivo”*, nonché *“dell'adozione di efficaci misure per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro”*. Nella medesima direzione di favore, il legislatore ha altresì previsto che la definizione delle *“modalità di esecuzione dell'obbligazione”* potrà tenere conto *“del rapporto tra la somma dovuta e le risorse economiche del responsabile”* (art. 1, co. 1126, cit.).

7. L'azione di regresso dell'Inail

L'Istituto assicuratore ha diritto a promuovere azione di regresso nei confronti del datore di per ottenere il rimborso di quanto erogato al dipendente per l'infortunio o la malattia professionale riconducibile alla responsabilità dell'azienda. La Legge di bilancio 2019, anche su questo punto, ha precisato che oggetto dell'azione di regresso dell'Inail potrà essere il complesso delle prestazioni erogate dall'Inail ma *“nei limiti complessivo danno risarcibile”* da parte del responsabile civile (art. 1, co. 1126, cit.).

In tal caso, l'INAIL deve allegare e provare l'esistenza dell'obbligazione lavorativa e del danno, nonché il nesso causale di quest'ultimo con la prestazione, mentre il datore di lavoro deve provare che il danno è dipeso da causa a lui non imputabile, e cioè di aver adempiuto al suo obbligo di sicurezza, apprestando tutte le misure per evitare il danno, e che gli esiti dannosi sono stati determinati da un evento imprevisto ed imprevedibile.

In particolare, l'azione di regresso può essere esperita dall'INAIL nei confronti del datore di lavoro a condizione che sia stata accertata una responsabilità penale del datore di lavoro o del suo dipendente di cui sia per legge chiamato a rispondere: come chiarito *supra*, la giurisprudenza costituzionale e di legittimità ha ammesso l'azione di regresso dell'INAIL verso la società, anche nel caso in cui questa non sia stata interessata al procedimento penale, in considerazione del fatto che il preventivo accertamento giudiziale del fatto stesso non deve necessariamente avvenire in sede penale, potendo essere effettuato anche in sede civile (salvo il riscontro dell'eventuale pregiudizialità penale)¹¹.

⁹ Cfr: Cass. 14/2/2005 n. 2930.

¹⁰ Cfr: Cass. 10/12/2006 n. 25599.

¹¹ Cfr. Cass. 17/05/2010, n.11986.