

DSL

2-2016

Nel Fascicolo n. 1/2016 della Rivista – da pag. 60 a pag. 137 – sono stati pubblicati la presentazione, le relazioni ed alcuni interventi svolti al Convegno su “*La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione. D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 231/2001*”, organizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università di Bari “A. Moro” (Bari, 20 novembre 2015). Di seguito vengono ora pubblicati gli altri interventi presentati a tale Convegno, compresi quelli inseriti nella Tavola rotonda pomeridiana, nel seguente ordine:

ADRIANA STOLFA, *Il documento di valutazione dei rischi: dimensione organizzativa e profili civilistici*

DANILO VOLPE, *Sicurezza organizzata e soggetti esterni all’azienda*

TAVOLA ROTONDA

GABRIELLA LEONE, *Le declinazioni della formazione nella sicurezza organizzata*

VITO CARNIMEO, *Formazione e Sicurezza: un nuovo modello emergente*

DARIO LONGO, *Gli Organismi paritetici dell’artigianato: rapporto con la bilateralità, evoluzione e stato dell’arte in Puglia*

NICOLA VERONICO, NICO DISABATO, TOMMASO AMENDOLARA E SALVATORE RUTIGLIANI, *L’asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile*

FULVIO LONGO, *La cultura della sicurezza tra organizzazione e formazione: la prospettiva dell’Organo di Vigilanza*

DSL

2-2016

## Il documento di valutazione dei rischi: dimensione organizzativa e profili civilistici

di Adriana Stolfa\*

SOMMARIO: 1. Il documento di valutazione dei rischi nella sua dimensione organizzativa. – 2. Profili civilistici e valenza “contrattuale” del documento di valutazione dei rischi.

In questo breve intervento, ho scelto di soffermarmi soprattutto su due aspetti specifici, e forse poco valorizzati, riguardanti il documento di valutazione dei rischi: *in primis*, il suo ruolo nell’ambito della concreta organizzazione della sicurezza aziendale (che mi consente di ricollegarmi anche al tema principale dell’odierno convegno) e successivamente, dal punto di vista sanzionatorio, i risvolti di carattere civilistico che la violazione di quel documento può comportare nell’ambito del rapporto di lavoro con i singoli dipendenti. Si tratta di aspetti che ritengo fondamentali al fine di inquadrare e comprendere al meglio la *ratio* sottesa all’intera disciplina, anche di dettaglio, dettata in materia di valutazione dei rischi.

### 1. Il documento di valutazione dei rischi nella sua dimensione organizzativa

L’obbligo del datore di lavoro di procedere, ai sensi dell’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, alla valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori riveste un’importanza fondamentale all’interno del sistema prevenzionale aziendale ed è, anzi, stato definito dalla giurisprudenza come vera e propria “*architrave*” dell’organizzazione generale della sicurezza sul lavoro aziendale<sup>1</sup>.

Tutto il d.lgs. n. 81/2008, del resto, insiste particolarmente sul concetto di organizzazione, ponendolo al centro del sistema prevenzionale aziendale. Secondo il legislatore, infatti, solo un sistema prevenzionale organizzato è un sistema prevenzionale che funziona. Soprattutto a partire dal 2008, dunque, ogni aspetto

---

\* Adriana Stolfa è Avvocato del Foro di Trani, Master in Diritto del Lavoro e delle Relazioni Sindacali e Cultore di Diritto del lavoro presso l’Università degli Studi di Bari “A. Moro”.  
[a.stolfa@lavoro-previdenza.it](mailto:a.stolfa@lavoro-previdenza.it)

<sup>1</sup> Cass. pen., sez. IV, 13 giugno 2014, n. 25222, in <http://olympus.uniurb.it>, afferma testualmente in motivazione “*le scelte generali di politica aziendale, dalle quali possono derivare carenze strutturali, e l’organizzazione della sicurezza, di cui l’elaborazione del documento di valutazione dei rischi costituisce l’architrave, non sono delegabili?*”.

dell'organizzazione aziendale diviene oggetto di studio e di norme finalizzate ad una gestione più efficiente e, di conseguenza, più sicura<sup>2</sup>.

Si tratta del punto di arrivo di un lungo percorso esegetico che ha visto la lenta ma progressiva evoluzione del modo di concepire la sicurezza in azienda. Si è passati, infatti, da un approccio alla prevenzione, in epoca precedente agli anni '80, fondato sul principio del "comando e controllo" e caratterizzato da una miriade di norme tecniche che imponevano comportamenti specifici senza delineare un quadro complessivo ed unitario ad uno, successivo, che si è via via evoluto in senso *gestionale*, sempre più basato sulla sistematica programmazione degli interventi, con enfaticizzazione dell'aspetto organizzativo della gestione della sicurezza e della prevenzione, e sulla piena corresponsabilizzazione dei soggetti coinvolti nella sua gestione<sup>3</sup>. In quest'ottica, si è assistito alla trasformazione del datore di lavoro da semplice destinatario delle prescrizioni in materia di sicurezza a vero e proprio fautore delle medesime<sup>4</sup> ed all'elaborazione interna all'azienda delle norme di sicurezza. In anni recenti, peraltro, l'approccio gestionale alla sicurezza sul lavoro si è spinto ancora più oltre, evidenziando, in ambiti non più marginali, la tendenza alla nascita di una vera e propria cultura della sicurezza e di una maggiore coscienza prevenzionale<sup>5</sup>.

A questo risultato si perviene proprio con il d.lgs. n. 81/2008, che ha affermato in maniera decisa la centralità del momento organizzativo che oggi caratterizza la disciplina prevenzionistica<sup>6</sup>. Con una espressione efficace, vi è chi ha parlato di "gestione sistematica della sicurezza"<sup>7</sup>.

L'obiettivo che emerge prepotentemente dalla *ratio* della riforma è, in effetti, proprio quello di diffondere in ogni azienda una crescente "cultura della sicurezza"

---

<sup>2</sup> C. ZAMPONI, *La "certificazione" del documento di valutazione dei rischi*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), anno 18, n. 3874, 14 ottobre 2016.

<sup>3</sup> Cfr. R. ROMEI, *Il campo di applicazione del d.lgs. 626 del 1994 e i soggetti (artt. 1, 2, 3)*, in L. MONTUSCHI, *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 67. Sempre a questo proposito, si segnala che la giurisprudenza, in una nota pronuncia, ha definito il documento di valutazione dei rischi come "mappa dei poteri" all'interno dell'azienda, affermando testualmente in motivazione "un'importante indicazione normativa per individuare in concreto i diversi ruoli deriva dall'art. 28, relativo alla valutazione dei rischi ed al documento sulla sicurezza, che costituisce una sorta di statuto della sicurezza aziendale. La valutazione riguarda «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori». Il documento deve contenere la valutazione dei rischi, l'individuazione di misure di prevenzione e protezione, l'individuazione delle procedure, nonché dei ruoli che vi devono provvedere, affidati a soggetti muniti di adeguate competenze e poteri. Si tratta quindi di una sorta di mappa dei poteri e delle responsabilità cui ognuno dovrebbe poter accedere per acquisire le informazioni pertinenti". V. Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343 in "Cassazione Penale", 2015, 2, p. 426.

<sup>4</sup> Cfr. in dottrina D. MICHELETTI, *I reati e illeciti del datore di lavoro e dei dirigenti. I reati propri esclusivi del datore di lavoro*, in F.B. GIUNTA-D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 216.

<sup>5</sup> C. ZAMPONI, *La "certificazione"*, cit.

<sup>6</sup> G. MARRA, intervento al convegno *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali*, in P. CAMPANELLA, P. PASCUCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali*, Atti del Convegno di studi – Urbino, 14 dicembre 2014, in "I Working Papers di Olympus", 44/2015. Secondo questo autore, il d.lgs. n. 81/2008 ha, infatti, posto il momento organizzativo "al centro della sua attenzione".

<sup>7</sup> C. ZAMPONI, *La "certificazione"*, cit.

intesa quale insieme dei processi organizzativi e delle pratiche professionali, delle norme scritte e delle convenzioni informali, dei linguaggi, dei modi di percepire e rappresentare il rischio in azienda<sup>8</sup>.

Autorevole dottrina ha ritenuto, peraltro, che ciò possa avvenire solo attraverso la diffusione di una “*filosofia partecipata*” della prevenzione, ponendo l’accento sulla natura collaborativa dell’attuale sistema di prevenzione e sulla necessità che tutti partecipino e contribuiscano al buon funzionamento del sistema di sicurezza sul lavoro aziendale<sup>9</sup>.

In quest’ottica, la valutazione dei rischi non può non rivestire un ruolo centrale, poiché essa rappresenta, come detto, il *perno* dell’intero sistema prevenzionale aziendale e l’adempimento-cardine in materia di sicurezza. Attorno ad essa, infatti, ruota l’intera organizzazione della sicurezza aziendale. In dottrina, vi è, infatti, chi ha descritto il documento di valutazione dei rischi come il “*vero protagonista della gestione aziendale*”<sup>10</sup>.

Una gestione della sicurezza in maniera “*organizzata*” non può, infatti, prescindere proprio da uno studio attento dell’organizzazione aziendale e dei suoi aspetti critici dal punto di vista prevenzionale che si traduce, di fatto, nella attenta valutazione di tutti i rischi connessi allo svolgimento dell’attività produttiva aziendale e viene formalizzata, ai sensi dell’art. 28 del d.lgs. n. 81/2008, nel documento di valutazione dei rischi.

A conferma della particolare importanza rivestita da tale adempimento ai fini del conseguimento degli obiettivi di tutela e della costruzione dell’organizzazione complessiva della sicurezza aziendale, non può non considerarsi anche che, nel d.lgs. n. 81/2008, esso figura al primo posto (indicato, appunto, con la lettera *a*) dell’elencazione delle misure generali di tutela<sup>11</sup>.

Ulteriore conferma della centralità del documento di valutazione dei rischi per la organizzazione della sicurezza aziendale proviene anche dall’indelegabilità dello stesso da parte del datore di lavoro, così come previsto dall’art. 17 del d.lgs. n. 81/2008. Anche la giurisprudenza, del resto, anche in precedenza, aveva concordemente ritenuto che vi sono obblighi così ontologicamente connessi alla funzione propria del datore di lavoro da essere assolutamente insuscettibili di traslazione su altri soggetti, sia pure prescelti ed espressamente delegati dal titolare<sup>12</sup>. Tra questi obblighi rientrano, secondo questa giurisprudenza, proprio i

---

<sup>8</sup> M. SERVADIO, *Cultura e clima di sicurezza: due facce della stessa medaglia?*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), anno 18, n. 3831, 26.07.2016.

<sup>9</sup> P. PASCUCI, *Flessibilità organizzativa e filosofica partecipata della sicurezza*, intervento al convegno *Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), anno 19, 3933, 23 gennaio 2017.

<sup>10</sup> C. ZAMPONI, *Un percorso metodologico per certificare il Documento di Valutazione dei Rischi in conformità alla norma BS OHSAS 18001:2007*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), anno 18, 3874, 14.10.2016.

<sup>11</sup> Sul punto, sia consentito rinviare a A. STOLFA, *La valutazione dei rischi*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e Sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet giuridica, 2015.

<sup>12</sup> Cass. pen., sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14192, in <http://olympus.uniurb.it>, secondo cui: “Non può sfuggire, pertanto, alle sue responsabilità il soggetto che avendo il potere di ordinare un tipo di lavoro non controlli che questo sia compiuto secondo le norme antinfortunistiche; in caso contrario verrebbe meno un anello della

“compiti di valutazione dei rischi connessi all'attività d'impresa, di individuazione delle misure di prevenzione e dei mezzi di protezione, di definizione del programma per migliorare i livelli di sicurezza, di fornitura dei dispositivi necessari di protezione individuale, di designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione”<sup>13</sup>.

In altre parole, si tratta di obblighi che si risolvono in scelte di politica aziendale da cui possono derivare carenze strutturali e in quelle che incidono sulla organizzazione (termine che, non a caso ricorre nuovamente) generale della sicurezza sul lavoro di cui, come ho detto, la valutazione dei rischi costituisce l'architrave<sup>14</sup>.

Per il tramite del documento di valutazione dei rischi, quindi, ogni aspetto dell'organizzazione di ciascuna impresa diviene oggetto di norme finalizzate ad una sua gestione più efficiente, efficace e, di conseguenza, più appropriata<sup>15</sup>.

Questo documento consente di concepire il sistema di organizzazione del lavoro in azienda come un vero e proprio “*sistema vivente*”<sup>16</sup>, suscettibile di continue modificazioni e *aggiustamenti di tiro*, bisognose di attenzione e cura costanti al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza ed il benessere dell'ambiente lavorativo latamente inteso. Proprio perché sistema vivente, l'organizzazione del lavoro aziendale andrà, dunque, costantemente monitorata ed adeguata ai mutamenti tecnologici e aggiornata in relazione alle novità che possono intervenire nel panorama legislativo di riferimento.

Questa costante attività di studio e monitoraggio dell'organizzazione aziendale della sicurezza può essere garantita proprio, ed unicamente, attraverso l'elaborazione di un documento di valutazione dei rischi completo, dettagliato e sottoposto ad aggiornamento costante: ad ogni cambiamento dell'organizzazione aziendale che possa avere risvolti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, il documento dovrà essere rivisto e aggiornato, tenendo conto delle concrete condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa<sup>17</sup>. La valutazione dei rischi deve, dunque, essere concepita quale “*azione preventiva e ricorrente nella vita dell'impresa*”<sup>18</sup> così da consentire un'organizzazione della sicurezza aziendale adeguata ed efficace.

---

*catena organizzativa, essendo impossibile per chi non si trovi sul posto di lavoro effettuare tale controllo che costituisce una delle attività più importanti tra quelle dirette ad evitare gli infortuni?”.*

<sup>13</sup> Cass. pen., sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14192, cit.

<sup>14</sup> Cass. pen., sez. IV, 10 giugno 2014, n. 25222, cit., Cass. pen., sez. IV, 28 novembre 2014, n. 49728, in <http://olympus.uniurb.it>, Cass. pen., sez. IV, 6 dicembre 2013, n. 4968, in “Diritto & Giustizia” 2014, 3 febbraio; Cass. pen., sez. IV, 6 febbraio 2007, n. 12794, in “CED Cassazione penale”, 2007.

<sup>15</sup> C. ZAMPONI, *La “certificazione”*, cit.

<sup>16</sup> Definizione elaborata da E. CORDARO, *L'organizzazione del lavoro come sistema vivente: analisi organizzativa, valutazione del rischio lavoro correlato e limiti delle metodologie semplificate*, intervento al convegno *Stress, molestie lavorative e organizzazione del lavoro: aspetti preventivi, clinici e normativo-giuridici. Le soluzioni possibili*, Milano, 7.06.2016.

<sup>17</sup> G. PORRECA, *Sull'obbligo di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi*, in [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), anno 14, n. 2783, 30.1.2012.

<sup>18</sup> M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010, p. 54.

## 2. Profili civilistici e valenza “contrattuale” del documento di valutazione dei rischi

Il documento di valutazione dei rischi ha, dunque, la primaria funzione di organizzare l'intero sistema di sicurezza del lavoro aziendale. Il suo obiettivo è, in altre parole, quello di analizzare le caratteristiche e le criticità sia dell'attività produttiva aziendale globalmente intesa che di quella concretamente svolta dai singoli dipendenti, strutturandola e organizzandola perché si compia nella massima sicurezza possibile.

Alla luce di queste considerazioni, viene però naturale domandarsi se le prescrizioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, proprio perché intervengono nell'ambito di un rapporto di natura contrattuale, quale il rapporto di lavoro, siano suscettibili di far sorgere obbligazioni tra le parti di quello stesso rapporto, che il documento mira – direttamente o indirettamente – a disciplinare.

In altre parole, ci si deve chiedere se le norme contenute nel documento di valutazione dei rischi possano essere invocate direttamente dai lavoratori, alla cui tutela le stesse sono destinate, e se l'eventuale inadempimento del datore di lavoro (consistente nella violazione o nella semplice non applicazione delle stesse) possa legittimare il lavoratore ad attivare i rimedi di tipo civilistico previsti dall'ordinamento (in particolare: azione di adempimento in forma specifica o eccezione di inadempimento).

Giurisprudenza e dottrina si sono da sempre ampiamente interrogate sui risvolti civilistici della violazione, da parte del datore di lavoro, delle norme previste in materia di sicurezza – *in primis*, dell'art. 2087 c.c. – e sulla possibilità per il lavoratore di attivare i rimedi previsti dall'ordinamento, in particolare l'eccezione d'inadempimento *ex art.* 1460 c.c. Questa disposizione prevede, come noto, nei contratti a prestazioni corrispettive, la possibilità per una parte di sospendere l'adempimento qualora l'altra parte non adempia alla propria obbligazione, con l'effetto di attribuire una sorta di “*potere di autotutela*”<sup>19</sup> a garanzia dell'uguaglianza delle posizioni delle parti nell'esecuzione del contratto.

Essendo il diritto alla salubrità dei luoghi di lavoro pacificamente ricostruito in termini di credito di natura contrattuale, sia la dottrina che la giurisprudenza hanno convenuto per una risposta di segno positivo<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> M. BIANCA, *Diritto civile*, 5, *La responsabilità*, Milano, Giuffrè, 1994, p. 329 ss.; v. anche P. ALBI, *Eccezione di inadempimento e obbligo di sicurezza*, in “*Rivista italiana di diritto del lavoro*”, 3, 2009, p. 551.

<sup>20</sup> In giurisprudenza v., *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 29 ottobre 2003, n. 16250, in “*Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione*”, 2003, 10; Cass. civ., sez. lav., 17 febbraio 2003, n. 2357, in “*Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*”, 2003, I, p. 227; Cass. civ., sez. lav., 26 ottobre 2002, n. 15133, in “*Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione*”, 2002, p. 1849; Cass. civ., sez. lav., 22 marzo 2002, n. 4129, in “*Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione*”, 2002, p. 502; Cass. civ., sez. lav., 5 marzo 2002, n. 3162, in “*Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione*”, 2002, p. 393; Cass. civ., S.U., 11 luglio 2001, n. 9385, in “*Giurisprudenza italiana*”, 2001, p. 171; Cass. civ., sez. lav., 7 novembre 2000, n. 14469, in “*Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione*”, 2000, p. 2270; Cass. civ., sez. lav., 2 maggio 2000, n. 5491, in “*D&L Rivista critica di diritto del lavoro*”, 2000, p. 778; Cass. civ., sez.

In giurisprudenza si è, però, spesso condizionata l'esperibilità dell'eccezione di inadempimento ai medesimi requisiti richiesti per l'attivazione degli altri rimedi di natura civilistica (*in primis*, per la risoluzione del contratto), tra cui la gravità dell'inadempimento, la causalità e la proporzionalità<sup>21</sup>.

Autorevole dottrina ha, tuttavia, sottolineato la tendenza di quella stessa giurisprudenza a compiere una delicata assimilazione del concetto di gravità dell'inadempimento a quello di buona fede nell'esecuzione del contratto, con la finalità di verificare se l'eccezione di inadempimento fatta valere dal lavoratore abbia connotazioni meramente pretestuose piuttosto che fondate su reali esigenze di tutela della salute e della sicurezza aziendali<sup>22</sup>.

La verifica della sussistenza dei requisiti di gravità dell'inadempimento e di buona fede contrattuale rende necessaria una attenta analisi della potenziale incidenza dell'inadempimento sulla lesione della sfera personale del lavoratore, valutando caso per caso quali siano gli inadempimenti che legittimano una reazione in via di autotutela<sup>23</sup>.

In presenza di questi presupposti, il lavoratore potrà legittimamente astenersi dall'eseguire la propria prestazione lavorativa e manterrà anche il diritto alla retribuzione per le ore non lavorate, non potendo egli subire le conseguenze sfavorevoli dell'inadempimento altrui<sup>24</sup>.

---

lav., 5 febbraio 2000, n. 1307, in "Giurisprudenza italiana", 2001, p. 485; Cass. civ., sez. lav., 20 gennaio 2000, n. 602, in "Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione", 2000, p. 94; Cass. civ., sez. lav., 21 dicembre 1998, n. 12763, in "Massimario di giurisprudenza italiana", 1998; Cass. civ., sez. lav., 16 settembre 1998, n. 9247, in "Massimario di giurisprudenza italiana", 1998, p. 822; Cass. civ., sez. lav., 6 maggio 1988, n. 3367, in "Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione", 1988, 5. In dottrina, v. A. RICCOBONO, *Profili applicativi degli strumenti di risoluzione alternativa delle controversie: l'autotutela individuale del lavoratore*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2010, 1, p. 121.

<sup>21</sup> Cass. civ., sez. lav., 7 novembre 2005, n. 21479, in "Diritto del lavoro", 2006, 3, II, p. 165, afferma testualmente in motivazione "*Nei contratti a prestazioni corrispettive, quando una delle parti giustifica il proprio inadempimento con l'inadempimento dell'altra, occorre procedere alla valutazione comparativa del comportamento dei contraenti non soltanto in riferimento all'elemento cronologico delle rispettive inadempienze, ma anche in relazione ai rapporti di causalità e di proporzionalità di tali inadempienze rispetto alla funzione economico-sociale del contratto al fine di stabilire se effettivamente il comportamento di una parte giustifichi il rifiuto dell'altra di eseguire la prestazione dovuta, tenendo presente che va, in primo luogo, accertata la sussistenza della gravità dell'inadempimento cronologicamente anteriore, perché quando questo non è grave, il rifiuto dell'altra parte di adempiere non è di buona fede e, quindi, non è giustificato*". In senso conforme, v. anche Cass. civ., sez. III, 11 maggio 1998, n. 4743, in "Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione", 1998, p. 998; Cass. civ., sez. I, 27 settembre 1999, n. 10668, in "Studium oeconomiae", 200, p. 313; Cass. civ., sez. II, 22 gennaio 2000, n. 699 in "Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione", 2000, p. 119; Cass. civ., sez. II, 3 luglio 2000, n. 8880, in "Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione", 2000, p. 1481.

<sup>22</sup> P. ALBI, *Eccezione di inadempimento*, cit., p. 552. A conferma di quanto sostenuto dall'autore, v., *ex plurimis*, Cass. civ., sez. lav., 7 maggio 2013, n. 10553, in "Il Foro italiano", 2013, 6, I, c. 1863, che afferma testualmente "*In sostanza il requisito della buona fede previsto dall'art. 1460 c.c., comma 2 per la proposizione dell'eccezione inadimplenti non est adimplendum sussiste quando tale rifiuto sia stato determinato non solo da un inadempimento grave, ma anche da motivi corrispondenti agli obblighi di correttezza che l'art. 1175 c.c. impone alle parti in relazione alla natura del contratto e alle finalità da questo perseguite (cfr. Cass. n. 4743/1998)*".

<sup>23</sup> P. ALBI, *Eccezione di inadempimento*, cit., p. 552.

<sup>24</sup> V. Cass. civ., sez. lav., 19 gennaio 2016, n. 836, in "Diritto della relazioni industriali", 2016, 3, p. 838 che, in motivazione, afferma testualmente che "*la protezione, anche di rilievo costituzionale, dei*

Appurata, quindi, la possibilità per il lavoratore di attivare i rimedi di natura civilistica in caso di violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo derivantegli dall'art. 2087 c.c. (come di qualsiasi altra norma di legge), resta, infine, da appurare se le medesime conseguenze possano derivare anche dalla violazione delle norme di natura autonoma contenute all'interno del documento di valutazione dei rischi e, per farlo, è necessario chiarire quali rapporti intercorrano tra l'obbligo di tutela delle condizioni di lavoro previsto dal codice civile e quello di valutare tutti i rischi connessi all'espletamento dell'attività produttiva aziendale *ex art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*.

La dottrina ha da sempre configurato l'obbligo di cui all'art. 2087 c.c.<sup>25</sup> in termini di dinamicità e onnicomprensività<sup>26</sup>: al datore di lavoro spetta, cioè, il compito di individuare ed applicare, di volta in volta ed in relazione alle particolari caratteristiche della prestazione lavorativa, tutte le misure e gli accorgimenti che nel corso del tempo possano garantire la tutela della salute dei propri lavoratori.

L'art. 2087 c.c. si configura, pertanto, come una norma aperta e di carattere generale, e si risolve in un "*intervento costante sul complesso dei beni organizzati*"<sup>27</sup> aziendali da parte dell'imprenditore al fine di perseguire gli scopi della norma.

Questo intervento è, tuttavia, possibile proprio, ed esclusivamente, attraverso la valutazione, costante e dettagliata, delle caratteristiche intrinseche dell'attività lavorativa e dei rischi che da essa possono derivare alla salute e sicurezza dei lavoratori. In altre parole, soltanto prendendo coscienza dei pericoli e valutando adeguatamente i rischi connessi alla propria attività produttiva il datore di lavoro potrà scongiurarne il verificarsi, adempiendo così a quell'obbligo di sicurezza che il codice civile gli impone.

L'art. 2087 c.c. costituisce, quindi, il vero e proprio presupposto delle "*misure generali di tutela*" (di cui all'art. 15 del d.lgs. n. 81/2008) tra cui, al primo posto, come detto, figura proprio la valutazione dei rischi aziendali.

---

*beni presidiati dall'art. 2087 c.c., postula meccanismi di tutela delle situazioni soggettive potenzialmente lese in tutte le forme che l'ordinamento conosce* e, successivamente, "*di recente è stato, altresì statuito che in caso di violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., non solo è legittimo, a fronte dell'inadempimento altrui, il rifiuto del lavoratore di eseguire la propria prestazione, ma costui conserva, al contempo, il diritto alla retribuzione in quanto non possono derivargli conseguenze sfavorevoli in ragione della condotta inadempiente del datore*". Sul punto, in senso concorde, v. anche Cass. civ., 1° aprile 2015, n. 6631, in "Il Foro italiano", 2015, 6, 1, c. 1960; Cass. civ., 7 maggio 2013, n. 10553, cit., Cass. civ., 10 agosto 2012, n. 14375, in "Giustizia civile. Massimario annotato della Cassazione", 2012, 8, p. 1080; Cass. civ., 18 maggio 2006, n. 11664, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2006, 4, II, p. 882; Cass. civ., 9 maggio 2005 n. 9576, in "Orientamenti della giurisprudenza del lavoro", 2005, I, p. 401.

<sup>25</sup> Secondo cui, come noto, il datore di lavoro ha l'obbligo 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*"

<sup>26</sup> In dottrina: C. TIMELLINI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il d.lgs. 81/2008 e il d.lgs. 106/2009*, Torino, Utet giuridica, 2009, p. 57.

<sup>27</sup> L. GALANTINO, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in EAD. (a cura di), *La sicurezza del lavoro. Commento ai decreti legislativi 19 settembre 1994, n. 626 e 19 marzo 1996, n. 242*, II ed., Milano, Giuffrè, 1996, p. 2.

Si consideri, inoltre, che, come ho detto innanzi, sin dal 1994 le regole che disciplinano la sicurezza in azienda non sono più esclusivamente le leggi ma anche (e soprattutto) le norme aziendali<sup>28</sup>, che finiscono così per (auto)limitare fortemente i poteri dell'imprenditore. Ulteriore conferma deriva anche dal disposto di cui all'art. 18 del TU, il quale prevede espressamente l'obbligo per il datore di lavoro di far osservare ai lavoratori non solo le leggi ma anche le "norme aziendali in materia di sicurezza"<sup>29</sup>.

La redazione del documento di valutazione dei rischi, dunque, non costituisce altro che una specificazione ed un'applicazione concreta dell'obbligo generale di sicurezza sancito dall'art. 2087 c.c., ponendosi i due obblighi in rapporto di stretta strumentalità. La violazione degli obblighi contenuti nel documento di valutazione dei rischi altro non è altro che una violazione indiretta anche dell'art. 2087 c.c.

Le norme aziendali, dunque, sono idonee a fondare una responsabilità di tipo civilistico ed ingenerare sia obblighi dei lavoratori che loro diritti soggettivi, giustiziabili con i rimedi previsti dal codice civile.

Ne deriva che, qualora il datore di lavoro non applichi o violi apertamente le norme contenute nel DVR, subirà le medesime conseguenze che scaturiscono dalla violazione dell'obbligo di sicurezza generalmente inteso e trasposto nell'art. 2087 c.c., con possibilità per i lavoratori di attivare i rimedi di natura civilistica innanzi esaminati, *in primis* l'eccezione di inadempimento *ex art.* 1460 c.c.

In questo modo, il DVR finisce per costituire a tutti gli effetti un ampliamento delle clausole del contratto di lavoro, integrandone il contenuto e facendo sorgere ulteriori diritti e obblighi reciproci tra le parti che, se inadempiti, fanno scattare la responsabilità di tipo civilistico. Ciò anche ai sensi dell'art. 1374 c.c. che, come noto, dispone che il contratto obbliga le parti non solo a ciò che vi è espressamente scritto ma anche a quello che da esso deriva dalla legge, usi o equità<sup>30</sup>. Il rispetto delle norme ivi contenute potrà dunque essere preteso direttamente dai lavoratori azionando i rimedi tipici del codice civile, compresa l'eccezione d'inadempimento e il legittimo rifiuto di adempiere alla prestazione.

---

<sup>28</sup> V., *supra*, pag. 3 laddove si accenna all'elaborazione sempre più interna all'azienda delle norme prevenzionali.

<sup>29</sup> L'art. 18 del d.lgs. n. 81/2008, come noto, testualmente recita: "Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: .....(omissis).... f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione".

<sup>30</sup> Sul punto, v. Cass. civ., sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2007, 1, II, p. 68, che afferma testualmente: "D'altro canto, nessun dubbio può sussistere sulla prospettata qualificazione giuridica della stessa responsabilità – di natura contrattuale, appunto – ove si consideri, da un lato, che il contenuto del contratto individuale di lavoro risulta integrato – per legge (ai sensi dell'art. 1374 c.c.) – dalla disposizione che impone l'obbligo di sicurezza (art. 2087 c.c., *cit.*, appunto) e, dall'altro, che la responsabilità contrattuale è configurabile tutte le volte che risulti fondata sull'inadempimento di un'obbligazione giuridica preesistente, comunque assunta dal danneggiante nei confronti del danneggiato".

*Abstract*

*Il presente scritto riproduce l'intervento reso nell'ambito del convegno "La cultura della sicurezza fra organizzazione e formazione". L'autrice esamina la funzione ricoperta dal documento di valutazione dei rischi nell'ambito dell'organizzazione della sicurezza del lavoro aziendale e i risvolti della sua violazione sui rapporti di natura civilistica tra datore di lavoro e lavoratori.*

*The present work reproduces the address during the conference "The culture of work health and safety between organization and training". The Author focuses on the role played by the risks assessment within the corporate organization of workers' safety and the consequences of its violation on the contractual obligations between employer and workers.*

*Parole chiave*

*organizzazione, sicurezza, rischi, obblighi contrattuali, responsabilità*

*Keywords*

*organization, health and safety, risks, contractual obligations, liability*