



Consulenti del Lavoro

STUDIO PIRINU

Tempio Pausania

www.studiopirinu.it

NEWSLETTER **n. 4 del 5 Luglio 2021**

RESPONSABILITÀ DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO DEI DIPENDENTI

Il DPR n. 1124 del 1965 (c.d. “Testo Unico Infortuni sul Lavoro”) prevede, in linea di massima, l’esonero del datore di lavoro dalla responsabilità civile e, dunque, dal risarcimento del danno subito dal lavoratore in caso di infortunio **sul lavoro** o di insorgenza di malattia professionale (cfr. nostre newsletter n. 13/2016, 20/2017 e 11/2018).

Per avvalersi del diritto all’esonero, **però**, egli deve dimostrare di avere adottato **tutte** le cautele e le misure atte ad evitare l’infortunio. Al lavoratore infortunato, beneficiario della assicurazione, l’INAIL corrisponde l’indennizzo.

È importante riflettere sulla circostanza che in caso di procedimento penale a carico del datore di lavoro, per non aver questi adottato le misure idonee a tutelare l’integrità fisica del lavoratore, è riconosciuta, tanto al lavoratore infortunato che all’INAIL, la facoltà di costituirsi parte civile in giudizio. In tale ipotesi, ove l’indennizzo dell’INAIL non copra l’intero risarcimento civilmente dovuto all’infortunato, il datore di lavoro - risultato penalmente responsabile - deve risarcire al proprio dipendente quella parte di danno non coperta dalla assicurazione (danno differenziale). L’INAIL, d’altro canto, è legittimato a costituirsi parte civile nel procedimento penale contro il datore di lavoro in virtù del diritto di regresso riconosciuto dall’art. 10 del DPR 1124 del 1965 nei confronti del datore di lavoro penalmente responsabile.

Pertanto, ad evitare responsabilità di natura civile e penale, il datore di lavoro deve poter sempre dimostrare una corretta gestione ed applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro attraverso la formazione, l’addestramento e l’informazione ai lavoratori, la tenuta ed aggiornamento del Documento di Valutazione Rischi, l’istituzione (ove l’attività lo preveda) della sorveglianza sanitaria. Particolare attenzione dovrà prestare nella consegna dei dispositivi di protezione individuale e nell’assicurarsi che vengano utilizzati.

Importante sarà attivare, ove previsto, le prescritte indagini tecniche (fonometrie, indagini vibrometriche, etc.) attraverso le quali viene accertata l’idoneità delle aree di lavoro.

L’argomento torna più che mai di attualità in occasione della pandemia da “CORONAVIRUS”. Il contagio in occasione di lavoro, infatti, è considerato “Infortunio sul lavoro” (cfr. nostra newsletter 3/2020). È, ad ogni buon fine, consigliabile stipulare una apposita Polizza Assicurativa di **Responsabilità Civile**, con lo scopo di coprire quella parte di risarcimento dovuta all’infortunato e non coperta dall’INAIL, ove dovessero emergere responsabilità a carico del datore di lavoro. Si ritiene utile, inoltre, integrare la predetta Polizza con una garanzia di **“Tutela Legale”**.