



nsic



La gestione **della malattia professionale *in* azienda**

Intervista a
Francesco Piccaglia De Eccher
e **Chiara Piccaglia De Eccher**
(Studio Legale Piccaglia)

a cura di
Antonio Mazzuca
Coordinamento editoriale
Portale InSic.it



I 13 maggio scorso a Bologna abbiamo assistito al convegno organizzato da [Studio Legale Piccaglia](#) lavori in collaborazione con Bonfiglioli Riduttori SpA, "LA GESTIONE DELLA MALATTIA PROFESSIONALE IN AZIENDA: PROFILI MEDICO LEGALI E PROCESSUALI".

Davanti ad una vasta platea di uditori (aziende, Consulenti, professionisti legali e del mondo imprenditoriale) sono stati analizzati i profili medico legali, amministrativi, processuali e gestionali della malattia professionale in azienda. Abbiamo chiesto a Francesco Piccaglia De Eccher e Chiara Piccaglia De Eccher qualche chiarimento circa i temi da loro trattati durante questo interessante momento di confronto con le aziende e gli operatori di settore.



Si è parlato diffusamente durante il convegno della differenza fra Malattie professionali "Tabellate" e "Non tabellate". Per quali di queste la prova dell'origine professionale è a carico dell'INAIL?

Il D.P.R. n. 1124/65 ha previsto un sistema assicurativo a tutela del lavoratore che contragga una malattia professionale. Rientrano nella copertura INAIL sia le malattie professionali comprese nelle tabelle sia quelle "non tabellate".

La differenza tra le due categorie risiede nell'onere probatorio: il lavoratore che denunci una malattia "tabellata" è dispensato dal dover dimostrarne l'origine professionale, essendo sufficiente la prova della sua insorgenza e dell'esposizione, sulla base di una presunzione stabilita per legge.

Al contrario, in caso di malattia non tabellata, il lavoratore dovrà provare anche l'origine professionale della patologia. Si noti però, che la presunzione legale di origine della malattia ha esclusiva valenza a livello amministrativo, ovvero di riconoscimento della stessa da parte di INAIL ai fini indennitari, e non si traduce automaticamente nella prova dell'origine lavorativa di una malattia in un procedimento civile, e nemmeno in uno penale.



L'emersione di una malattia in azienda spesso rappresenta un campanello d'allarme per i datori di lavoro che temono l'aprirsi di contenziosi. Cosa comporta il riconoscimento della malattia come professionale da parte di INAIL rispetto alla responsabilità penale dell'azienda?

Il riconoscimento da parte di INAIL dell'origine professionale della malattia comporta il dovere, a carico dell'Istituto, di erogare le prestazioni assicurative di legge. Occorre chiarire, peraltro, che la valutazione da parte di INAIL si basa esclusivamente sull'accertamento del nesso di causa, stabilito in via di presunzione legale (malattie tabellate) ovvero medico-legale (malattie non tabellate), secondo criteri parzialmente differenti rispetto a quelli utilizzati dal Giudice penale.

La valutazione da parte di INAIL non riguarda l'accertamento della colpa dell'azienda. Così può certamente avvenire che una patologia lavoro-correlata sotto il profilo causale (avvenuta quindi a causa del lavoro), non comporti responsabilità per il datore di lavoro in assenza della violazione di norme antinfortunistiche.



È evidente che, qualora si voglia fondare una fattispecie penale sulla natura ipoteticamente lavorativa di una malattia pur se «tabellata», si deve provare l'esistenza della malattia ed il nesso di causa con l'attività lavorativa secondo le acquisizioni della scienza medica e "al di là di ogni ragionevole dubbio", come prescritto dall'articolo 533 del Codice di Procedura Penale.



Quali sono le principali differenze fra l'accertamento penale e quello civile e amministrativo di una malattia professionale?

Quando operi la presunzione legale d'origine (INAIL), è sufficiente una probabilità di malattia superiore al 5% perché si debba riconoscere la malattia come professionale.

Da un punto di vista civilistico, invece, il criterio causale "più probabile che no" richiede necessariamente che la probabilità di causa assegnata ad una patologia in rapporto ad una supposta origine lavorativa ecceda, sempre e comunque, il 50%.

Dal punto di vista penalistico, è richiesta una probabilità maggiore e quindi prossima al 100%.



In che modo un'azienda può tutelarsi in un processo penale per malattia professionale?

L'azienda ha a sua disposizione molti strumenti di tutela, fin dalle fasi immediatamente successive alla conoscenza della malattia professionale e già nella fase delle indagini preliminari.

Tra questi vi sono certamente le investigazioni difensive che consentono al legale incaricato dall'azienda di svolgere accertamenti sia a livello documentale, sia a livello testimoniale, al fine di costituire un archivio di informazioni utilizzabili in tutte le fasi del procedimento.



E' fondamentale anche la creazione di un team multidisciplinare (composto dal Datore di Lavoro, dalla funzione Human Resources, dal Medico Competente, dal RSPP, dal Legale, dal Consulente tecnico, etc.) che, operando in maniera sinergica, dia evidenza di ogni punto di vista relativo, ad esempio, alla storia lavorativa, alla storia clinica ed all'eventuale esistenza di fattori causali alternativi.



Nel convegno si è fatto cenno all'ipotesi di una Responsabilità amministrativa dell'Ente in caso di emersione di una malattia professionale. In che modo le aziende possono correttamente tutelarsi in un processo per 231 caso di malattia professionale (art. 25-septies D.Lgs. 231/01)?

La disciplina prevista dall'art. 25-septies del D.Lgs 231/01 comporta la possibile applicazione nei confronti dell'ente di un regime punitivo particolarmente severo, costituito da sanzioni pecuniarie, ma anche interdittive.

La difesa dell'Ente, in caso di contestazione della responsabilità amministrativa ex D.Lgs 231/01, si connota di caratteristiche peculiari rispetto al processo penale "classico" contro la persona fisica.

In questi casi, viene in primario rilievo l'esistenza di un Modello di Organizzazione e Gestione in materia di sicurezza sul lavoro (MOG), il quale, se correttamente costruito ed applicato, può avere una efficacia esimente in via preliminare. In questo senso è fondamentale per l'ente l'individuazione di un Organismo di Vigilanza proattivo, autonomo e, soprattutto, competente sui temi della salute e sicurezza sul lavoro.

Un secondo profilo di difesa, è rappresentato dalla possibilità per l'ente di dimostrare l'assenza di un interesse o di un vantaggio derivante dalla condotta contestata.



Come ricordato dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, interesse e vantaggio «sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile "ex ante", cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile "ex post", sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito» (sentenza n. 38342/2014)



Il vostro Studio propone interessanti approfondimenti sugli aspetti legislativi correlati alle tematiche di sicurezza. Su cosa verterà il vostro prossimo incontro a chi sarà rivolto e per quando è in programma?

Il prossimo incontro rivolto come sempre, ad aziende, Consulenti, professionisti legali e del mondo imprenditoriale, si terrà a Bologna in autunno ed avrà ad oggetto le tematiche Health & Safety connesse, tra l'altro, alla gestione "Real Estate". Tutti gli aggiornamenti, ivi compresa la data ed il programma dettagliato degli interventi saranno disponibili sul nostro sito internet www.studiopiccaglia.com.

Gli Autori

Francesco Piccaglia De Eccher

L'Avvocato Francesco Piccaglia De Eccher è iscritto all'ordine degli Avvocati di Bologna dall'anno 2008 e si occupa prevalentemente di diritto penale industriale e dell'ambiente, nonché di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del D.Lgs 231/01, tanto in sede stragiudiziale, che di contenzioso. Master in contrattualistica internazionale e Diritto Ambientale. In particolare, si occupa di infortuni, malattie professionali, problematiche ambientali, assistendo aziende, datori di lavoro, manager, progettisti, medici competenti, in tutte le fasi del procedimento penale.

Ha sviluppato notevole competenza in materia di attrezzature, macchine, impianti automatici, intelligenza artificiale. È socio dell'Associazione Italiana Esperti Ambientali, riconosciuta dal Ministero dello Sviluppo Economico.

È membro di Organismi di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01 di primarie aziende. È responsabile dell'area di aggiornamento formativo e della gestione del blog all'interno dello Studio Legale Piccaglia.



Gli Autori

Chiara Piccaglia De Eccher

L'Avvocato Chiara Piccaglia De Eccher, iscritta all'Ordine degli Avvocati di Bologna e patrocinante in Cassazione, è associata allo Studio Legale Piccaglia dall'anno 2005. Si occupa principalmente di diritto penale e di diritto penale industriale, con precipuo riferimento alla materia della sicurezza, salute e del lavoro e dell'ambiente. Ha inoltre maturato una specifica expertise in materia di Data Protection, Cyber Security e Crimini Informatici. Ricopre il ruolo di DPO in importanti aziende nazionali e internazionali.

Si occupa, inoltre, di consulenza giudiziale e stragiudiziale, in tema di responsabilità amministrativa degli Enti (ai sensi del D.Lgs. 231/01), di sicurezza sul lavoro, eco-reati, rifiuti, bonifiche, etc.

Collabora con le Aziende nella redazione e revisione di deleghe organizzative e di funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambiente, nonché di contratti di appalto di opere e servizi, di assistenza tecnica, manutenzione, di Modelli di Organizzazione e Gestione, d'integrazione tra MOG e Sistemi di gestione (OHSAS 18001:2007), al fine di tendere all'eccellenza ed all'efficacia dell'organizzazione.

