

SICUREZZA E IGIENE DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

SOMMARIO

1 L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro (art. 2087 c.c.). **2** Evoluzione legislativa: dalla legislazione speciale al D.Lgs. 81/2008. **3** Le misure generali di tutela. **4** I soggetti responsabili. **5** I soggetti tutelati. **6** Gli obblighi e i diritti dei lavoratori. - **7** La sorveglianza sanitaria obbligatoria. **8** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. **9** La tutela del lavoratore dal mobbing.

1 L'OBBLIGO DI SICUREZZA DEL DATORE DI LAVORO (ART. 2087 C.C.)

L'art. 2087 c.c. fa obbligo al datore di lavoro 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*». Fra gli obblighi del datore di lavoro c'è, dunque, quello di assicurare al lavoratore condizioni di lavoro idonee sia sotto l'aspetto della *sicurezza*, applicando la normativa che concerne la **prevenzione degli infortuni**, sia sotto l'aspetto della *salubrità* dell'ambiente di lavoro e delle lavorazioni, applicando la normativa che riguarda l'**igiene del lavoro**.



Quale significato hanno i parametri cui è rapportato nell'art. 2087 c.c. l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro?

L'art. 2087 c.c. fa riferimento a tre *elementi essenziali*:

- *particolarità del lavoro*: concetto comprendente tutti gli elementi che caratterizzano una determinata attività lavorativa (tecniche, sostanze nocive usate, macchine, attrezzi di lavoro etc.);
- *esperienza*: da intendersi come *conoscenza* delle misure e dei rimedi preventivi che nelle lavorazioni attivate in determinate realtà lavorative sono idonee a prevenire danni ai lavoratori (infortuni e malattie);
- *tecnica*: da intendersi come *disponibilità*, derivante dal *progresso tecnologico e scientifico*, di misure e rimedi preventivi necessari per la particolare lavorazione e per la pericolosità dell'ambiente di lavoro e che possono assicurare l'incolumità dei lavoratori.

2 EVOLUZIONE LEGISLATIVA: DALLA LEGISLAZIONE SPECIALE AL D.LGS. 81/2008

A La legislazione speciale

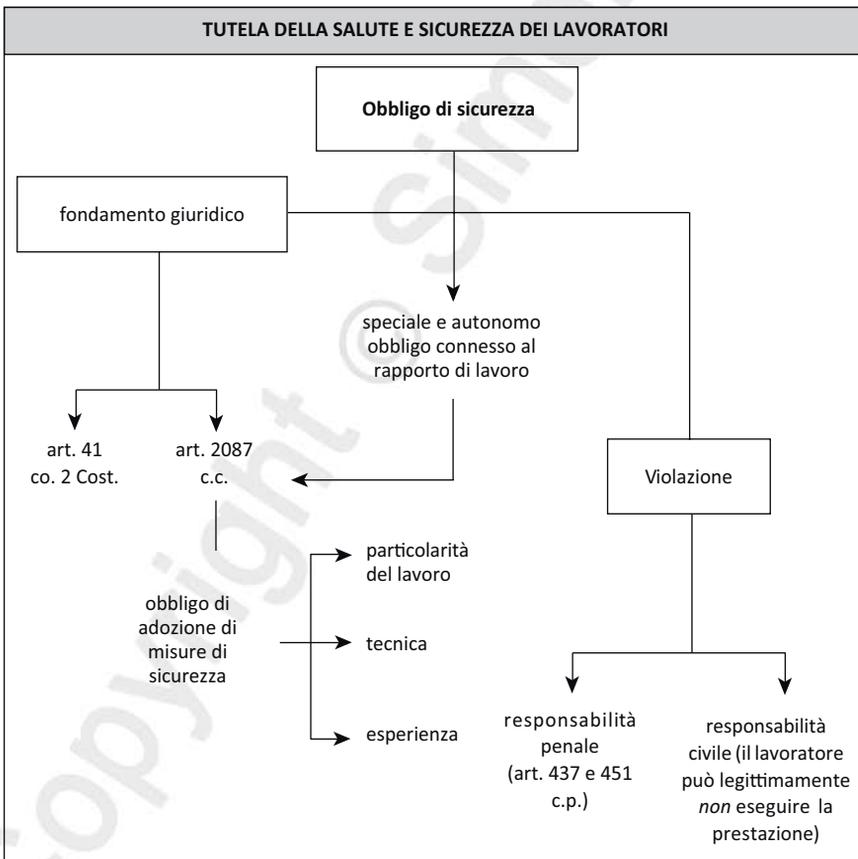
La disciplina antinfortunistica partendo da norme fondamentali quali il menzionato art. 2087 c.c. e l'art. 41 Cost., si è sviluppata attraverso una vastissima **legi-**

slazione speciale emanata a partire dagli anni '50, tra cui rileva particolarmente in materia di *prevenzione degli infortuni* il D.P.R. 27-4-1955, n. 547 e il D.P.R. 19-3-1956, n. 302, mentre per *l'igiene del lavoro* il D.P.R. 19-5-1956, n. 303.

Numerose norme particolari hanno regolato o regolano *rischi specifici*.

Tale corpo normativo ha trovato nuova sistemazione con il **D.Lgs. 19-9-1994, n. 626** che ha dato attuazione alle direttive del Consiglio della Comunità Europea riguardanti *il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro* (direttiva quadro 89/391 e relative direttive particolari).

Il D.Lgs. 626/1994 ha provveduto a coordinare la normativa in materia di sicurezza del lavoro rendendo più specifica e incisiva la previsione dell'**art. 2087 c.c.** soprattutto alla luce della previsione di un *sistema generale di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro*.



B Il T.U. della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008)

Il **D.Lgs. 9-4-2008, n. 81** (di seguito **T.U.**), emanato in attuazione della delega conferita con la L. 123/2007, ha operato una notevole opera di **semplificazione, razionalizzazione e innovazione** delle disposizioni in materia, coordinandole in un *unico testo normativo* ed *abrogando* la normativa preesistente, compreso il D.Lgs. 626/1994.

Il **T.U.**, elaborato «nel pieno rispetto della *filosofia delle direttive comunitarie* incentrate sulla *programmazione* e sulla *partecipazione di tutti i soggetti* delle comunità di lavoro», è stato successivamente significativamente integrato e modificato dal **D.Lgs. 3-8-2009, n. 106**, completandosi così l'intervento di *ammodernamento* della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro.

I punti più importanti del T.U. — anche alla luce delle modifiche operate dal **D.Lgs. 106/2009** — riguardano:

- applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro *a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio*, tenendo conto delle peculiarità di determinati rischi o settori lavorativi;
- applicazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro *a tutti i lavoratori e lavoratrici*, sia *subordinati* che *autonomi* (seppur, per questi ultimi, con delle graduazioni), nonché ai soggetti ad essi equiparati.

Questo criterio è di particolare significato in quanto garantisce la *tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore indipendentemente dal tipo di inquadramento contrattuale*, eliminando in tal modo le sperequazioni esistenti tra subordinati, collaboratori, lavoratori a progetto e prestatori d'opera;

- innovazione delle modalità di *valutazione del rischio*, con particolare riguardo all'interazione dei rischi (cd. interferenze) soprattutto in caso di *appalto, o contratto d'opera o di somministrazione*.

In tale ipotesi il T.U. pone l'obbligo di elaborare un *documento unico di valutazione dei rischi da interferenza delle lavorazioni* (cd. DUVRI), fermo il principio in base al quale *il datore di lavoro non può rispondere* dei rischi propri della impresa appaltatrice o del singolo lavoratore autonomo;

- riordino della normativa in materia di *macchine, impianti, attrezzature di lavoro, opere provvisorie e dispositivi di protezione individuale* (DPI);
- *riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio*, amministrativo e penale, per le violazioni in materia, ed introduzione di meccanismi per la *regolarizzazione e l'estinzione dell'illecito*;
- revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei *soggetti del sistema di prevenzione aziendale* (servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza etc.);

- *rivisitazione e potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici*, anche al fine di supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette al miglioramento del sistema di sicurezza sul lavoro;
- realizzazione di un unico *centro di coordinamento a livello nazionale delle attività e delle politiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro*;
- istituzione di un unico *sistema informativo nazionale (SINP)*;
- previsione di un sistema di *qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*, fondato sulla specifica esperienza, ovvero sulle competenze e conoscenze in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- *razionalizzazione e coordinamento delle strutture centrali e territoriali di vigilanza*;
- *esclusione di qualsiasi onere finanziario per il lavoratore e la lavoratrice subordinati* e per i soggetti ad essi equiparati in relazione all'adozione delle misure relative alla sicurezza sul lavoro;
- introduzione dello strumento dell'*interpello* anche per quanto riguarda l'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3 LE MISURE GENERALI DI TUTELA

Il T.U. elenca le **misure generali di tutela** del sistema di sicurezza aziendale, che viene poi *integrato* dalle misure di sicurezza previste dallo stesso T.U. per *specifici rischi* ovvero *settori di attività* (es. movimentazione manuale dei carichi, videoterminali, agenti fisici, biologici e cancerogeni etc.).

Tra le misure generali di tutela, la **valutazione dei rischi** costituisce un *adempimento di assoluta centralità* per garantire l'effettività delle tutele in ogni ambiente di lavoro. Essa «deve riguardare *tutti* i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a *rischi particolari*», tra cui anche quelli collegati allo *stress lavoro-correlato*, alle *lavoratrici in stato di gravidanza*, nonché quelli connessi alle *differenze di genere*, all'*età*, alla *provenienza da altri Paesi* (art. 28).

Gli esiti della valutazione dei rischi devono essere formalizzati nel **documento di valutazione dei rischi**.

In tale documento deve essere contenuta anche l'eventuale individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a *rischi specifici*.

**MISURE GENERALI DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA
DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO**

- a) *valutazione di tutti i rischi* per la salute e la sicurezza;
- b) *programmazione* della prevenzione, mirata ad «un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro»;
- c) *eliminazione dei rischi* e, ove ciò non sia possibile, la loro *riduzione al minimo* in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) rispetto dei *principi ergonomici* nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- e) *riduzione dei rischi alla fonte*;
- f) *sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è*, o è meno pericoloso;
- g) *limitazione al minimo* del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) *utilizzo limitato* degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) *priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale*;
- l) *controllo sanitario* dei lavoratori;
- m) *allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio* per motivi sanitari inerenti la sua persona e *adibizione, ove possibile, ad altra mansione*;
- n) *informazione e formazione adeguate* per i lavoratori;
- o) *informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti*;
- p) *informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*;
- q) *istruzioni adeguate ai lavoratori*;
- r) *partecipazione e consultazione dei lavoratori*;
- s) *partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*;
- t) *programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza*;
- u) *misure di emergenza* da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) uso di *segnali di avvertimento e di sicurezza*;
- z) regolare *manutenzione* di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

4 I SOGGETTI RESPONSABILI

Per il disposto dell'art. 2087 c.c. ricade sul **datore di lavoro** l'obbligo giuridico di *tutelare l'integrità psicofisica dei dipendenti* mediante l'adozione ed il mantenimento in efficienza dei presidi antinfortunistici idonei a preservare i lavoratori dai rischi connessi alle varie fasi dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro è, altresì, tenuto ad impartire *direttive ed istruzioni* per rendere edotti i dipendenti dei rischi connessi al lavoro e sulle corrette modalità per svolgere le mansioni in sicurezza, vigilando, con prudente e continua attenzione affinché i mezzi di prevenzione e protezione siano effettivamente attuati.

Per permettere la corretta individuazione del soggetto responsabile il *T.U.* detta una precisa **nozione di datore di lavoro** identificandolo nel «soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la *responsabilità dell'organizzazione* stessa o dell'unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa**» (art. 2, co. 1, lett. b).

L'effettivo esercizio dei poteri afferenti la figura del datore di lavoro permette di individuare, di là dalla qualifica formalmente rivestita, il soggetto responsabile penalmente e diviene un valido criterio di imputazione delle responsabilità prevenzionistiche in particolar modo nelle realtà produttive complesse (imprese che assumono forma societaria, cooperative etc.).



Nel caso in cui il lavoratore, con il proprio comportamento negligente, contribuisca al verificarsi di un infortunio su lavoro, il datore di lavoro può essere considerato esente da responsabilità?

L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro comprende anche il **controllo sull'osservanza delle misure di prevenzione e protezione da parte dei lavoratori**. I lavoratori devono essere protetti e tutelati anche dalla loro stessa *imperizia, negligenza e imprudenza* che possono essere fonte di gravi infortuni (cd. *protezione oggettiva*).

La giurisprudenza ha da sempre precisato che la vigilanza del datore deve essere *diretta, continua e al limite della pedanteria*, riconoscendo la sua *responsabilità* anche quando l'infortunio sia occorso al lavoratore per sua stessa colpa. L'unico caso in cui il datore è esente da responsabilità si ha quando il comportamento del lavoratore, che ha cagionato l'infortunio, sia stato del tutto *anomalo, abnorme e imprevedibile* (cd. **rischio elettivo**).

Oltre al datore di lavoro, sono responsabili i **dirigenti** e i **preposti**, nell'ambito delle rispettive *attribuzioni e competenze*, secondo quanto previsto dal T.U. (artt. 18 e 19).

Anche in questo caso, essendovi collegate sanzioni di natura anche penale, il T.U. (art. 2, co. 1, lett. d) e e)) fornisce *specifiche definizioni* delle figure richiamate ed in particolare: *dirigente* è la «persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa»; *preposto* è la «persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa».

Il **T.U.** individua con precisione gli *obblighi* dei dirigenti e dei preposti, che quindi sono investiti di **responsabilità dirette**, alla stregua del datore di lavoro ed *indipendentemente* da un'eventuale delega di funzioni (artt. 18, co. 1, e 19).



I compiti del datore di lavoro possono essere delegati?

La **delega di funzioni** da parte del datore di lavoro (artt. 16 e 17 T.U.) è ammessa alle seguenti condizioni:

- deve risultare da *atto scritto* recante data certa;
- il delegato deve possedere i *requisiti di professionalità ed esperienza* richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- deve attribuire al delegato tutti i *poteri di organizzazione, gestione e controllo* richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate, nonché l'*autonomia di spesa* necessaria;

- la delega deve essere *accettata dal delegato* per iscritto e deve essere adeguatamente e tempestivamente *portata a conoscenza di tutti gli interessati*.

A seguito della modifica operata dal **D.Lgs. 106/2009** (art. 12) il delegato può a sua volta delegare funzioni in materia di salute e sicurezza: tale **subdelega** deve avvenire però *d'intesa con il datore di lavoro* ed inoltre, per evitare il rischio di deleghe a catena, è stato posto il *divieto* per il soggetto subdelegato di *delegare ulteriormente* i compiti che gli sono stati attribuiti. Anche in caso di delega, o di subdelega, il datore di lavoro non è esautorato delle sue **responsabilità**: egli infatti risponde sia in merito alla corretta individuazione del soggetto delegato (cd. *culpa in eligendo*) sia per l'effettivo svolgimento da parte di questi delle funzioni trasferite (cd. *culpa in vigilando*). Relativamente a quest'ultima responsabilità, sempre a seguito del D.Lgs. 106/2009, l'adozione di un *sistema di verifica e controllo del modello di gestione della sicurezza* previsto dal T.U. (art. 30) costituisce una *presunzione* dell'avvenuta vigilanza da parte del datore di lavoro.

5 I SOGGETTI TUTELATI

Secondo le nuove previsioni del **T.U.** la tutela si applica in tutti i settori di attività, privati e pubblici, e «a **tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi**, nonché ai soggetti ad essi *equiparati*» (art. 3).

Si considerano *equiparati*, tra l'altro, i *soci lavoratori* di cooperativa o di società, gli *associati in partecipazione* e di tutti coloro che effettuano *tirocini formativi e di orientamento* presso un datore di lavoro.

In determinati casi sarà necessario tenere conto delle *peculiarità* della prestazione o del rapporto di lavoro. In particolare il T.U. prescrive che:

- nell'ipotesi di prestatori di lavoro in regime di **somministrazione** di lavoro, gli obblighi di prevenzione e protezione sono principalmente a carico dell'*utilizzatore* che deve attuare nei confronti del lavoratore «sommministrato» *tutte le misure di sicurezza previste per i propri dipendenti*.

Resta a carico del *sommministratore* l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui *rischi generalmente connessi* allo svolgimento delle mansioni alle quali il lavoratore è assegnato;

- nell'ipotesi di **distacco** del lavoratore, gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del *distaccatario* cioè del datore di lavoro presso cui il lavoratore è distaccato.

Il datore *distaccante* ha l'obbligo di informare e formare il lavoratore sui *rischi generalmente connessi* allo svolgimento delle mansioni per le quali il lavoratore è distaccato;

- nei confronti dei **lavoratori a domicilio** e dei **portieri** di stabili privati, la tutela si applica *limitatamente* agli obblighi di informazione e formazione, alle attrezzature di lavoro e alla fornitura di dispositivi di protezione individuali (DPI);
- nei confronti dei **lavoratori a progetto**, la tutela si applica solo se la prestazione lavorativa *si svolge nei luoghi di lavoro del committente* (in tal caso essi beneficiano delle *stesse tutele di ogni altro lavoratore*) (art. 3, co. 7).

Prescrizioni specifiche sono dettate dal T.U. per il *telelavoro*, cui si applicano in particolare le misure in materia di videoterminali ove si tratti di lavoratori subordinati.

Nei confronti dei *lavoratori autonomi* di cui all'articolo 2222 c.c., dei *partecipanti all'impresa familiare*, dei *coltivatori diretti del fondo*, dei *soci di società semplici* operanti nel settore agricolo, degli *artigiani* e dei *piccoli commercianti*, il T.U. si applica limitatamente all'obbligo di utilizzare conformemente le attrezzature di lavoro, di munirsi di DPI e di tessera di riconoscimento se svolgono la prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto (artt. 21, 26).

Nei confronti dei lavoratori che effettuano *prestazioni occasionali di tipo accessorio*, le prescrizioni del T.U. si applicano, ad eccezione però che per gli addetti ai *piccoli lavori domestici a carattere straordinario* (es. insegnanti privati, baby sitter, badanti etc.).

Sono, invece, totalmente *esclusi* dalle previsioni del T.U. gli *addetti ai servizi domestici e familiari* (art. 2, co. 1, lett. a).

6 GLI OBBLIGHI E I DIRITTI DEI LAVORATORI

Il **T.U.** (art. 20) pone anche a carico dei **lavoratori** una serie di obblighi, disponendo espressamente che *«ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro»*.



In specie i lavoratori devono:

- osservare le disposizioni e le *istruzioni impartite* dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- *utilizzare correttamente i macchinari*, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i *dispositivi di protezione* messi a loro disposizione;
- *segnalare immediatamente* al datore di lavoro (nonché al dirigente o al preposto) le deficienze dei mezzi e dispositivi, eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza etc.;
- sottoporsi ai *controlli sanitari* previsti nei loro confronti (se obbligatori);
- *contribuire* all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Oltre a tali obblighi, il **T.U.** (art. 44) riconosce ai lavoratori anche specifici **diritti in caso di pericolo grave e immediato**, ed in specie:

- il lavoratore ha diritto ad *abbandonare le mansioni e allontanarsi* dal posto di lavoro, cui corrisponde l'obbligo del datore di *non richiamare* i lavoratori fino a che persista il pericolo e il divieto di adottare misure disciplinari considerando tale allontanamento come un inadempimento;
- il lavoratore *non deve subire pregiudizio nel caso di intervento diretto* per evitare le conseguenze del pericolo, sempre che non via sia stata da parte del lavoratore grave negligenza e non sia stato possibile avvertire il competente superiore gerarchico.

A ciò corrisponde l'obbligo del datore di lavoro (art. 12, co. 1) di informare i dipendenti sulle persone preposte alla gestione delle emergenze e sui comportamenti generali per fronteggiare i pericoli più probabili.

7 LA SORVEGLIANZA SANITARIA OBBLIGATORIA

La **sorveglianza sanitaria** dei lavoratori costituisce un preciso *obbligo del datore di lavoro* derivante dal generale dovere di garantire la tutela dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti (art. 2087 c.c.).

La sorveglianza sanitaria è **obbligatoria** soltanto *se espressamente prevista dalla legislazione vigente*.

Alle diverse ipotesi esistenti, alcune risalenti a provvedimenti degli anni '50, si aggiungono le previsioni dello stesso T.U. che riguardano l'obbligatorietà degli accertamenti sanitari in caso di attività che espongono i lavoratori a specifici fattori nocivi (amianto, rumore, radiazioni ionizzanti, agenti chimici, cancerogeni, mutageni o biologici, movimentazione manuale dei carichi, uso di videoterminali etc.).

La sorveglianza sanitaria deve essere svolta esclusivamente tramite il *medico competente*, mediante apposite **visite sanitarie**.



Le tipologie di visite sanitarie cui può essere sottoposto il lavoratore sono (art. 41, co. 2, modif. dal D.Lgs. 106/2009):

- visite mediche *preventive e preassuntive* intese a constatare l'assenza di controindicazioni alla mansione specifica;
- visite mediche *periodiche* per controllare lo stato di salute dei lavoratori;
- visite mediche *su richiesta del lavoratore*;
- visite mediche in occasione del *cambio della mansione* e alla *cessazione del rapporto di lavoro* nei casi previsti dalla normativa vigente;
- visita medica *precedente alla ripresa del lavoro*, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Il T.U. pone poi, a garanzia della *libertà e dignità del lavoratore*, il **divieto** di ogni controllo sanitario effettuato per **scopo illecito**, stabilendo espressamente che le suddette visite mediche non *possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza* e sono precluse negli altri casi vietati dalla normativa vigente (art. 41, co. 3). La sorveglianza sanitaria è finalizzata a valutare l'**idoneità** del lavoratore alle **mansioni specifiche cui è destinato**. Al termine degli accertamenti, ed in base al loro esito, spetta al medico competente decidere sull'idoneità del lavoratore.

Se il dipendente è giudicato *idoneo* potrà svolgere regolarmente l'attività prevista. Nel caso invece di *inidoneità* alla mansione specifica, il datore di lavoro adibisce il lavoratore, ove possibile, ad *altra mansione compatibile con il suo stato di salute*.

A tutela del lavoratore il T.U. ha stabilito che nel caso in cui venga adibito a mansioni inferiori, egli conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria. Inoltre, se il lavoratore viene assegnato a mansioni equivalenti o superiori è prevista l'applicazione dell'art. 2103 c.c.



Qual è la conseguenza di una sopraggiunta inidoneità del lavoratore a svolgere la mansione cui è adibito?

Il cd. diritto all'**allontanamento temporaneo** del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona, già previsto in precedenza, è stato più puntualmente definito dal **T.U.** che dedica particolare importanza alla *sorveglianza sanitaria* dei lavoratori. Se, a giudizio del medico competente, risulta che l'esposizione ad un determinato rischio possa determinare l'*insorgenza di una patologia* o aggravare una già esistente, il lavoratore non può svolgere la mansione che comporta il rischio in questione (art. 15, co. 1, lett. m, T.U.). In tale ipotesi il lavoratore ha **diritto ad essere ricollocato in mansioni compatibili con il suo stato di salute** ove esse sussistono all'interno dell'organizzazione aziendale; solo in caso contrario, infatti il rapporto di lavoro può essere legittimamente *interrotto*.

8 IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Lo Statuto dei Lavoratori (art. 9 L. 300/1970) ha previsto che «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di **controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali** e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».

Tale previsione è stata poi rafforzata ed integrata dal D.Lgs. 626/1994 ed ora dal T.U. (artt. 47-49) che disciplina la figura del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della *salute* e della *sicurezza* sul lavoro.

Il RLS deve essere **eletto o designato** in *tutte le aziende* o unità produttive, nel seguente modo:

- nelle aziende *con più di 15 dipendenti* il rappresentante deve essere eletto o designato *nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda* (RSA, RSU); solo in mancanza, può essere eletto direttamente all'interno dei lavoratori;
- nelle aziende, o unità produttive, che occupano *sino a 15 dipendenti* il rappresentante per la sicurezza è *eletto direttamente dai lavoratori al loro interno*; in alternativa può essere eletto un *rappresentante territoriale*.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono demandate alla *contrattazione collettiva*.

Il **T.U.** prevede però che il **numero minimo di rappresentanti** sia:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

Il T.U. ha introdotto anche le figure del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)** (art. 48) e del **rappresentante dei lavoratori di sito produttivo** (art. 49). Il primo opera in *tutte le aziende o unità produttive del territorio* o del *comparto* di competenza, in cui *non* si è proceduto alla elezione o designazione di un rappresentante, mentre il secondo è individuato su iniziativa dei RLS per favorire la sinergia tra le rappresentanze presenti in *specifici contesti produttivi* caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri (porti, centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici etc.).



Da quali tutele beneficiano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza?

I lavoratori che ricoprono il ruolo di rappresentante per la sicurezza *non possono subire pregiudizio* a causa dello svolgimento delle relative funzioni ed inoltre nei loro confronti si applicano le stesse **tutele previste dalla legge per i membri delle rappresentanze sindacali** (tra cui la *reintegrazione* nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo e l'obbligo di *nulla-osta* preventivo dei sindacati in caso di trasferimento ad altra unità produttiva ex artt. 18 e 22 St. Lav.).

I RLS hanno amplissime attribuzioni ma, proprio per tutelare la loro delicata posizione, il T.U. *non prevede che essi siano passibili di sanzioni penali o amministrative*.



LA TUTELA DEL LAVORATORE DAL MOBBING

A Nozione

Il termine *mobbing* trae origine dal verbo «*to mob*» che in etologia designa il comportamento aggressivo di alcune specie animali all'interno del proprio gruppo.

Nel contesto dei rapporti umani, che si sviluppano soprattutto sul luogo di lavoro, il *mobbing* è stato definito come *l'insieme di quegli atti e comportamenti posti in essere dal datore di lavoro, capi, intermedi e colleghi, che si traducano in atteggiamenti persecutori, attuati in forma evidente, con specifica determinazione e carattere di continuità, atti ad arrecare danni rilevanti alla condizione psico-fisica del lavoratore, ovvero anche al solo fine di allontanarlo dalla collettività in seno alla quale presta la propria opera*.

A tutt'oggi manca una vera nozione legislativa e una regolamentazione di tipo normativo del mobbing, sicché la sua concreta individuazione è rimessa di volta in volta al sindacato del giudice di merito.

Le forme più frequenti di mobbing sono costituite dalla *dequalificazione* professionale del lavoratore al solo fine di *mortificarlo*, da comportamenti fastidiosi ed offensivi ovvero da atti di *svilimento* ed *isolamento* della persona.

B Effetti del mobbing sul lavoratore

Le pratiche di mobbing sono idonee ad incidere *negativamente* sulla integrità psico-fisica dell'individuo, provocandogli danni, quali *depressione, stress, stati di an-*

sia, *patimento, disagio interiore*, che possono essere transitori, ma anche permanenti ed indurre, ad esempio, il lavoratore a dimettersi.

C Forme di tutela

Il **responsabile del danno** subito dal lavoratore vittima di mobbing è il **datore di lavoro**.

Le norme che vengono in rilievo sono:

- l'**art. 2087 c.c.**, di *natura contrattuale*, che impone al datore di lavoro 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*» (Trib. Forlì, 15-3-2001);
- l'**art. 2043 c.c.**, che ha *natura extracontrattuale* ed afferma il noto principio del *neminem ledere*, in quanto il comportamento vessatorio comprime diritti assoluti, quali l'integrità psico-fisica della persona e la sua dignità umana;
- l'**art. 2059 c.c.**, che ricomprende «ogni danno di natura non patrimoniale derivante da lesione di valori inerenti alla persona» (sent. Cass. 31-5-2003, n. 8827, richiamata da ultimo da sent. Cass. 4-10-2005, n. 19354).

Vanno altresì ricordate *altre norme*, di volta in volta, richiamate al fine di offrire una tutela al lavoratore mobbizzato:

- l'**art. 15 Statuto dei lavoratori**, nel caso in cui il mobbing abbia finalità *discriminatorie*;
- gli **artt. 582-583 c.p.**, se dal mobbing sono derivate *lesioni*;
- l'**art. 609bis c.p.**, se i comportamenti hanno assunto la veste delle *molestie sessuali*;
- l'**art. 323 c.p.**, se le vessazioni sono compiute nell'ambito di un ufficio pubblico, ricorrendone i presupposti, potrà configurarsi il delitto di *abuso di ufficio*.



Glossario

Debito di sicurezza: è così definito l'obbligo posto dall'art. 2087 c.c. in capo all'*imprenditore* di adottare ogni possibile misura idonea a proteggere la salute dei propri dipendenti. L'importanza del cd. debito di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. sta nell'estrema elasticità della previsione che è tale da renderla «*norma di chiusura del sistema di sicurezza*».

Prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per *evitare o diminuire i rischi professionali* nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno (art. 2, co. 1, lett. n), T.U.).

Repechage: viene così definito l'obbligo del datore di lavoro di individuare, nell'organizzazione aziendale, una *nuova collocazione* per il lavoratore che non può più svolgere per *motivi di salute* le mansioni cui è addetto. In tale ipotesi, il licenziamento del lavoratore è quindi una *extrema ratio* ovvero una misura da attuare solo ove si sia verificata l'impossibilità di una sua proficua occupazione in mansioni compatibili.

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi: è costituito dall'insieme delle *persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda* finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (art. 2, co. 1, lett. l, T.U.). Fa capo al *datore di lavoro* che lo utilizza per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione e degli altri obblighi previsti dalla legge e che deve predisporlo nominandone il *responsabile* e designandone gli *addetti*, individuati tra i dipendenti in possesso di idonee capacità ed attitudini (è però possibile, nella generalità dei casi, anche l'affidamento ad un servizio esterno).

Sorveglianza sanitaria: è l'insieme degli *atti medici*, finalizzati alla *tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori*, in relazione all'*ambiente di lavoro*, ai *fattori di rischio professionali* e alle *modalità di svolgimento dell'attività lavorativa* (art. 1, co.1, T.U.). Il controllo sanitario dei lavoratori rientra tra le misure generali di tutela e *discende dall'obbligo di sicurezza* che grava ex art. 2087 c.c. sul datore di lavoro, tenuto a garantire che lo svolgimento del lavoro si svolga nel pieno rispetto dell'*integrità psico-fisica del prestatore*.

Valutazione dei rischi: valutazione *globale e documentata di tutti i rischi* per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le *adeguate misure di prevenzione e di protezione* e ad elaborare il *programma delle misure* atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza (art. 2, co. 1, lett. q), T.U.).