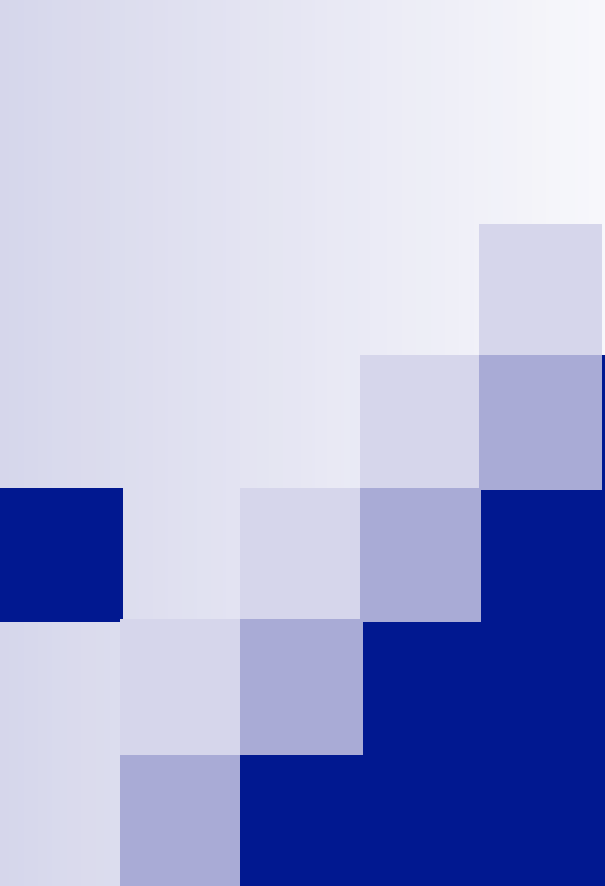




La sicurezza nel rapporto di lavoro

Prof.ssa Antonella D' Andrea

I parte

Il diritto della persona alla salute

- **L'importanza dei beni personali del lavoratore (vita, salute)** messi in pericolo dall'esecuzione della prestazione in un ambiente soggetto al dominio del datore di lavoro ha generato un complesso sistema diretto a prevenire
 - gli infortuni sul lavoro
 - le malattie professionali,attualmente incorporato nel **d.lgs. n. 81 del 2008**, come corretto e integrato dal **d.lgs. n. 106 del 2009**.
- La spinta verso la **prevenzione** è diretta ad assicurare una tutela specifica soddisfattoria (soddisfattiva) di tali **beni, insofferenti**, per la loro stessa natura esistenziale, rispetto **ad una logica di mera riparazione successiva alla lesione**, non restaurabile mediante l'equivalente monetario tipico della **tecnica risarcitoria**.

La Costituzione italiana

- La Costituzione italiana dedica al **diritto alla salute** l' art. 32:

“La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.”

All' art. 41 nel riconoscere la **libertà dell'iniziativa economica** privata, esclude che essa possa svolgersi *«in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»*.

La Costituzione italiana

- La «tutela e sicurezza del lavoro» è affidata alla **competenza concorrente** della legislazione dello Stato e delle Regioni (**art. 117 Cost.**).
- I **destinatari** della tutela prevenzionistica sono tutti i **lavoratori, privati e pubblici, che espletano la loro attività nell'organizzazione altrui**, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, con estensione anche ai soci di cooperativa, associati in partecipazione, tirocinanti, studenti (art. 2, comma 1, lett. a, d.lgs. 81/ 2008).

Art. 2087 cod. civ.

- Il fulcro del sistema di tutela è costituito dall'art. 2087 codice civile, che **obbliga l'imprenditore** «ad 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».

Testo unico n. 81/2008 e decreto correttivo

- La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per il nostro ordinamento che, con il decreto “correttivo” d.lgs. n. 106/2009 al Testo unico n. 81/2008, ha completato il disegno di riforma iniziato nel 2007, equiparando l’ Italia agli **standard normativi internazionali ed europei**.
- La **strategia** di prevenzione privilegia, nel rinnovato contesto normativo, **non più un approccio sanzionatorio e repressivo**, ma l’ adozione di **misure condivise** tra amministrazioni datoriali e parti sociali, volte a promuovere la prevenzione e la sicurezza sul lavoro attraverso
 - la formazione e l’ informazione,
 - la qualificazione delle imprese
 - la semplificazione degli adempimenti burocratici.

Testo unico n. 81/2008 e decreto correttivo

- Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'art. 1 della legge 3.8.2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

- Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009

Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Normativa di attuazione: circolari, D.P.R., decreti interministeriali...

Precetti antinfortunistici specifici

- Sono previsti numerosissimi precetti antinfortunistici specifici anche in attuazione di altrettanto numerose **direttive comunitarie**.
- Tuttavia **queste disposizioni non esauriscono l'obbligo di sicurezza**, poiché si ritiene che il datore di lavoro debba adottare **ogni misura utile** anche al di là di quelle espressamente previste.
- La **rimozione od omissione dolosa** di alcune misure di sicurezza è punita severamente (**art. 437 cod. pen.** “Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro” che prevede la reclusione da 6 mesi a 5 anni), ma si verifica di rado, trattandosi di solito di **omissione colposa** (**art. 451 cod. pen.** “Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro” punita con la reclusione fino a 1 anno o con la multa).

Soggetti

- L'obbligo di sicurezza **grava sul datore di lavoro**, che deve adempierlo esercitando i suoi poteri di organizzazione e direzione.
- Tuttavia già con l'art. 9 Stat. Lav., legge n.300/1970, è stato previsto l'intervento di **rappresentanze dei lavoratori**, con poteri di
 - controllo sulla applicazione delle norme prevenzionistiche,
 - di promozione «di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica».



Il ruolo delle organizzazioni sindacali

- Più in generale, si prevede che spetti alle **rappresentanze sindacali aziendali** vigilare affinché le esigenze organizzative e produttive non prevalgano su quelle della sicurezza del lavoro.

Il ruolo delle organizzazioni sindacali

- La legge ha previsto una specifica struttura istituzionale alla quale è affidato il perseguimento di interessi collettivi dei lavoratori:
- il **rappresentante per la sicurezza** (art. 18 e segg. del d.lgs. 19 settembre 1991 n. 626 e, ora, art. 47 e segg. del d.lgs. n. 81 del 2008) che è eletto o designato dai lavoratori di ciascuna azienda o unità produttiva (art. 47). Le sue funzioni sono quelle di concorrere all'attuazione di misure di sicurezza e di prevenzione, controllandone e promuovendone l'applicazione (art. 50).



Ente bilaterale industria turistica – E.B.I.T.

Costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL dell' Industria Turistica in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine, l' E.B.I.T. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Ente bilaterale nazionale del turismo

– E.B.N.T.

- L'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo è l'organismo paritetico per la formazione e per la sicurezza sul lavoro costituito dalle principali organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori.
- E' stato costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.

Le diverse tecniche di tutela

- Il legislatore persegue l'obiettivo di tutelare la persona che lavora anche con modelli e tecniche consistenti nella
 - **attribuzione di diritti al lavoratore e di corrispondenti obblighi del datore di lavoro o**
 - **nella previsione di limiti ai poteri di quest'ultimo.**
- A volte, la legge prevede **incentivi economici** diretti a promuovere l'adozione di determinati comportamenti da parte del datore di lavoro.
- Altre volte, invece, la legge prevede **misure disincentivanti**, cioè, misure che tendono a scoraggiare comportamenti del datore di lavoro.

Altre tecniche di tutela

- Altre volte, quando l' esigenza di tutela del lavoratore è avvertita in modo più intenso, la legge prevede **sanzioni amministrative o penali** per la violazione dei divieti o per l' inadempimento degli obblighi imposti al datore di lavoro e, in qualche caso, allo stesso lavoratore.

Di recente, e in concomitanza ad un orientamento generale del legislatore, è stata disposta la depenalizzazione di numerose disposizioni in materia di lavoro, con l' **esclusione**, però, di quelle poste a garanzia dei beni primari della persona, come nel caso della **sicurezza sul lavoro**.

La proceduralizzazione dell'obbligo di sicurezza

- Con le disposizioni del d.lgs. n. 626 del 1994, ora sostituito dal d.lgs. n. 81 del 2008, è stato effettivamente **proceduralizzato l'adempimento** dell'obbligo di sicurezza, imponendo al datore di lavoro, per eliminare i rischi o ridurli al minimo, di avvalersi della collaborazione di una serie di **soggetti** (medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) nella **elaborazione di un documento contenente la valutazione dei rischi** esistenti in azienda e la **individuazione delle necessarie misure di prevenzione e protezione, da aggiornare continuamente** in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi ed al grado di evoluzione della tecnica prevenzionistica.

Soggetti obbligati

- Il soggetto obbligato è il **datore di lavoro**, definito come il soggetto titolare del rapporto con il lavoratore oppure il soggetto responsabile dell'impresa o dell'unità produttiva «in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa» (art. 2, lett. b).
- Si tratta della recezione in legge del principio giurisprudenziale per cui la responsabilità penale grava sull'**effettivo gestore**, sia esso il datore di lavoro o un suo reale delegato.

La responsabilità del datore di lavoro

■ Il datore di lavoro è responsabile

- **penalmente** (lesioni colpose; omicidio colposo), salvo valida delega,
- **civilmente** (risarcimento del danno) per l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale determinati dalla violazione dell'obbligo di sicurezza, nei confronti
 - non solo dei propri dipendenti,
 - ma anche dei lavoratori autonomi e dei dipendenti degli appaltatori e subappaltatori che operano all'interno dell'impresa e nell'ambito del ciclo produttivo.
- Non si tratta di responsabilità oggettiva, ma una giurisprudenza rigorosissima afferma la responsabilità civile e penale del datore di lavoro per tali eventi, salvo che il medesimo provi ex art. 1218 cod. civ. di avere adempiuto all'obbligo di sicurezza dimostrando
 - non solo il rispetto delle specifiche disposizioni antinfortunistiche,
 - ma anche di aver fatto, al di là di queste, "tutto il possibile" per prevenire l'evento dannoso in ottemperanza al precetto generico dell'art. 2087 cod. civ.

Soggetti obbligati

- Per una **valida delega**, che comunque non esclude l'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento della delega stessa, sono richiesti:
 1. l'atto scritto di data certa con l'accettazione scritta del delegato;
 2. il possesso da parte del delegato dei necessari requisiti di professionalità ed esperienza;
 3. l'attribuzione al delegato dei poteri di organizzazione, gestione e controllo con autonomia di spesa (art. 16).
- **Non sono delegabili**
 - la valutazione dei rischi
 - la designazione del responsabile del servizio di prevenzione (art. 17).
- I **dirigenti** e i **preposti** sono destinatari iure proprio dell'obbligo di sicurezza a prescindere da una delega.

Protagonisti del procedimento

- Quanto ai protagonisti del procedimento si ricordano:
 - il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione**,
 - il **medico competente per la sorveglianza sanitaria**,
 - il **citato rappresentante dei lavoratori**.

- I lavoratori,
al di là del **diritto-dovere di sottrarsi a situazioni di pericolo**,
hanno diritto ad essere informati e formati in materia di sicurezza e
sono **obbligati a collaborare** in vari modi alla realizzazione della
sicurezza.
La violazione di tale obbligo può comportare sanzioni disciplinari e
penali, nonché la perdita o la riduzione del risarcimento
eventualmente spettante per il danno derivante da un infortunio
causato o aggravato da tale inadempimento.

La malattia e l' infortunio nel rapporto di lavoro

- L'infortunio e la malattia **giustificano la sospensione dell'obbligazione di lavorare** in quanto rendono il lavoratore temporaneamente incapace al lavoro.

Sono ricomprese nella **nozione di malattia** anche le situazioni che, di per sé, non costituiscono **un'alterazione psicofisica** tale da rendere impossibile la prestazione di lavoro, ma richiedono, affinché sia garantito il diritto alla salute (art. 32, 1° comma, Cost.), che il lavoratore si sottoponga a **cure preventive o riabilitative incompatibili** con lo svolgimento della prestazione.

- In questa prospettiva, la legge attribuisce al lavoratore anche il diritto ad usufruire di permessi retribuiti, al di fuori del periodo delle ferie, per l'effettuazione di **cure termali**, sia pure ponendo limiti rigorosi per il godimento di tale beneficio al fine di evitarne abusi.

La malattia e l' infortunio

- Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle **prestazioni sanitarie** assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle **economiche** previste per ciascun comparto nella parte speciale del Contratto collettivo.
- Per quanto riguarda l' infortunio, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l' **INAIL** il personale soggetto all' **obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro** secondo le disposizioni contenute nel Testo Unico approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.
- Il lavoratore ha l' **obbligo dare immediata notizia** di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.
- Qualora il lavoratore abbia trascurato di ottemperare a tale obbligo e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell' infortunio, non abbia potuto inoltrare la **prescritta denuncia all' INAIL**, resta esonerato da qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Periodo di comportamento

- La durata del **periodo di conservazione del posto di lavoro** (cd. periodo di comportamento) e della **corrispondente tutela economica** in caso di infortunio e malattia è, di solito, determinata dalla contrattazione collettiva, la quale detta disposizioni di miglior favore per il lavoratore anche laddove la materia sia regolata da disposizioni speciali di legge.
- Ne deriva che **la durata del periodo di comportamento**, essendo **disciplinata dalla contrattazione collettiva**, è **differenziata** a seconda del settore nel quale il lavoratore è occupato e, quindi, del contratto collettivo applicabile.
- Tale durata, di solito, varia **in relazione all'anzianità di servizio alla qualifica del lavoratore**, da un periodo di 6 mesi ad un periodo di 18 mesi.
- Il **trattamento economico** è, **spesso, di importo decrescente** in relazione al prolungarsi dell'assenza.

Periodo di comportamento

- Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del Contratto collettivo, ai sensi dell' art. 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all' obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, **l' intera retribuzione** per la giornata in cui avviene l' infortunio ed una indennità pari al **60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza)**.
- L' azienda deve corrispondere ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, nel caso di infortunio sul lavoro, a titolo di **anticipazione**, l' importo dell' indennità per inabilità temporanea assoluta erogata dall' INAIL chiedendone, nel contesto, il rimborso all' Istituto assicuratore.
- Tali importi devono essere erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

La tutela prevista dal CCNL

- Il Contratto collettivo nazionale intende per “**malattia**”: ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporta incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporta la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni (art. 119).
- Ai sensi dell’ art. 120, il lavoratore ammalato ha l’ **obbligo di dare notizia** al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all’ atto del verificarsi della malattia, anche al fine della percezione delle indennità economiche.
- Questi è obbligato a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro 2 giorni dal rilascio da parte del medico curante l’ **attestazione dell’ inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati** in caso di ricaduta o continuazione di malattia

La tutela prevista dal CCNL

- In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le **sanzioni previste dalla legge** per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.
- Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante;
- in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il **datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore è considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.**

LA TUTELA PREVISTA DAL CCNL

- Il lavoratore che presti servizio in **aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari**, di cui alla l. n. 283 del 1962, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare, al rientro in servizio, al datore di lavoro, il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore **non presenta pericolo di contagio** dipendente dalla malattia medesima.
- Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la **permanenza presso il proprio domicilio**.

La tutela prevista dal CCNL

1. Salvo i **casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio** per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo,
2. salvo i **casi di forza maggiore**, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende,
il mancato rispetto da parte del lavoratore di tali obblighi comporta:
la **decadenza dal diritto a qualsiasi trattamento economico** per l'intero periodo sino a 10 gg e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo (art. 5 della legge n. 638 del 1983),
nonché l'**obbligo dell'immediato rientro in azienda.**

La tutela prevista dal CCNL

- Al fine di recuperare la somma erogata a titolo di anticipazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, l'azienda deve **comunicare all' INAIL, nel contesto della denuncia di infortunio**, che intende avvalersi di quanto previsto all' art. 70 DPR n. 1124 del 1965.
- Nel caso in cui l' INAIL non dovesse riconoscere al dipendente il diritto a percepire l' indennità per inabilità temporanea assoluta, o non la dovesse rimborsare all' azienda, **l' importo anticipato viene recuperato ratealmente**.
- Nel caso in cui in tale periodo intervenisse la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare verranno trattenuti, complessivamente, **dalle competenze di fine rapporto**.
- In caso di malattia accertata o di infortunio, il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla **conservazione del posto per un periodo di 180 giorni per anno**, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre (art. 125).

La tutela prevista dal CCNL

- Qualora il lavoratore si **ammali o si infortuni più volte** nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono **cumulabili** agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto.
- Per il **personale assunto a termine**, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.
- Qualora allo scadere del periodo, per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà **risolto con diritto all'intero t.f.r. ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso**.

La tutela prevista dal CCNL

- Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro **la conservazione del posto, è prolungata, a richiesta del lavoratore**, per un ulteriore periodo non superiore a 120 gg., alle seguenti **condizioni**:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i 180 gg. sia considerato di “aspettativa” senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare di questo **periodo di aspettativa** devono presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R., prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

La tutela prevista dal CCNL

- Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro può procedere al **licenziamento**;
- il periodo stesso è considerato utile ai fini dell' **anzianità di servizio** in caso di prosecuzione del rapporto.
- Maggiori tutele sono previste per i lavoratori affetti da **gravi patologie oncologiche** (art. 127) e per i **lavoratori affetti da tubercolosi** (art. 129).

Il lavoro notturno

Il d.lgs. n. 66 del 2003 detta la disciplina di quella modalità temporale della prestazione di lavoro, particolarmente disagiata e rischiosa per la salute, costituita dal lavoro notturno

(cfr. artt. 12, 15 e art. 18 bis; ma anche art. 15 ss., legge n. 977 del 1967; art. 10, ultimo comma, legge n. 25 del 1955).

Il lavoro notturno

- È definito «**periodo**» **notturno**

«il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino»,

mentre «**lavoratore notturno**» è colui che, durante il periodo notturno, svolge normalmente

«almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero» ovvero «almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi» (art. 1, 2° comma, lettere d) ed e), d.lgs. n. 66 del 2003).

Il lavoro notturno

- Il datore di lavoro ha il potere di adibire il lavoratore a svolgere lavoro notturno, **salvo eventuale accertamento della sua inidoneità da parte delle strutture sanitarie pubbliche competenti** (art. 11, 1° comma).
- Quando diviene inidoneo a svolgere la sua prestazione di lavoro per **sopravvenuti motivi di salute**, il lavoratore notturno ha diritto di essere assegnato al lavoro diurno «in altre mansioni equivalenti», ove esse siano «esistenti e disponibili» (art. 15).



Il lavoro notturno

- Sono, inoltre, previste particolari tutele per il lavoratore notturno

per quanto riguarda la individuazione della durata massima della prestazione lavorativa (art. 13),

per quanto riguarda la sicurezza e la salute (art. 14).

Autotutela del lavoratore

- Al **lavoratore esposto al rischio** di infortunio o malattia professionale **a causa dell'inosservanza** da parte del datore di lavoro delle prescritte misure di sicurezza è consentito, peraltro, **rifiutare la prestazione nell'ambiente pericoloso in via di eccezione di inadempimento**, sottraendosi così alla situazione pregiudizievole senza rinunciare al rapporto ed al relativo reddito.
- Questa autotutela è prevista in alcuni casi addirittura come un dovere, penalmente sanzionato, del lavoratore in presenza di pericoli non altrimenti evitabili, con espresso riconoscimento della conservazione del diritto alla retribuzione.

Dimissioni per giusta causa

- La violazione dell' obbligo di garantire la sicurezza personale, psico-fisica e morale, del lavoratore, secondo la giurisprudenza, costituisce un grave inadempimento del datore di lavoro e, quindi, può giustificare le **dimissioni per giusta causa del lavoratore** (con il diritto a percepire l' indennità sostitutiva del mancato preavviso).



Sanzioni disciplinari del CCNL

In coerenza con quanto sancito per legge, il CCNL stabilisce che le inadempienze del personale possono essere sanzionate, in rapporto alla relativa gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di lavoro;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 gg.

Comportamenti sanzionati

- Incorre in tali provvedimenti il lavoratore che:
 - a) **per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nella azienda;**
 - b) **contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;**
 - c) **in altro modo trasgredisca l'osservanza del CCNL o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.**
- Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva.
In casi di maggiore gravità può farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.
- Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione

Motivi soggettivi di licenziamento

- La contrattazione collettiva definisce i comportamenti idonei a configurare inadempimento del lavoratore e, quindi, anche giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, ed è questa la ragione che ha indotto il legislatore a prevedere che il «codice disciplinare aziendale» «deve applicare quanto in materia stabilito dalla disciplina sindacale» (1° co. art. 7 L. 300/1970).

La disciplina del CCNL dell' Industria Turistica, nel ribadire quanto previsto dagli artt. 2118 e 2119 Cod. Civ. e dalle leggi n. 604 del 1966, n. 300 del 1970, n. 108 del 1990 e successive modifiche ed integrazioni, in via esemplificativa enuncia all' art. 143 alcune infrazioni che ricadono sotto il provvedimento del **licenziamento per "giusta causa"**.



Motivi soggettivi di licenziamento

Tra queste:

- l' abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d' aria)
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell' azienda;
- grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- reiterato stato di ubriachezza

Contratti di lavoro non-standard: somministrazione, apprendistato

- Presenza di **formazione specifica** nei contratti atipici e in caso di terziarizzazione.
- In caso di **contratto di somministrazione** sono previste particolari tutele per il lavoratore per quanto riguarda la sicurezza e la salute (art. 23, 5° comma del CCNL). Soggetto obbligato alla tutela è il soggetto utilizzatore ed in caso di distacco il soggetto distaccatario (art. 3, comma d.lgs 81/2008).
- In caso di **contratto di apprendistato**: con riguardo alle nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, l'apprendimento è collocato all'inizio del rapporto di lavoro (art. 42 CCNL).

Lavoro a progetto, autonomo e appalto

- In caso di **lavoratore a progetto**, il contratto scritto deve prevedere le eventuali misure di igiene e sicurezza per la salute del collaboratore.
- In caso di **lavoro autonomo** e di **appalto** interno o comunque inerente al ciclo produttivo, il committente, **purché abbia la disponibilità giuridica dei luoghi in cui si svolge** l'appalto o il lavoro autonomo:
 - promuove la cooperazione ed il coordinamento delle misure di prevenzione elaborando un unico documento sui rischi da interferenza
 - è responsabile in solido con l'appaltatore e gli eventuali subappaltatori per il danno differenziale rispetto alle prestazioni INAIL, con esclusione dei soli rischi specifici delle imprese appaltatrici (art. 26).

Le diverse tecniche di tutela

- Il legislatore persegue l'obiettivo di tutelare la persona che lavora anche con modelli e tecniche diversi da quelli consistenti nella **attribuzione di diritti al lavoratore e di corrispondenti obblighi del datore di lavoro o nella previsione di limiti ai poteri di quest'ultimo**.
- A volte, la legge prevede **incentivi economici** diretti a promuovere l'adozione di determinati comportamenti da parte del datore di lavoro.
- Altre volte, invece, la legge prevede **misure disincentivanti** e, cioè, misure che tendono a scoraggiare comportamenti del datore di lavoro.

Norme incentivanti

- Il rispetto della normativa di sicurezza del lavoro è incentivato da alcune disposizioni,
- come quelle che commisurano all'andamento infortunistico aziendale il **premio dovuto dal datore di lavoro all'INAIL** (artt. 19-25 All. 5 al DM 12 dicembre 2000)
- o quelle che condizionano all'osservanza della normativa in esame il **beneficio fiscale del credito di imposta per le nuove assunzioni ad incremento dell'organico** (art. 7, comma 5 e 7, legge n. 388 del 2000).

Sospensione ed esclusioni dell'impresa

- In caso di gravi e reiterate violazioni della normativa sulla sicurezza gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro possono **sospendere la parte di attività dell'impresa** interessata dalle violazioni fino a quando non siano adottate tutte le dovute misure prevenzionistiche.
- Alla sospensione si accompagna l'**esclusione dalle contrattazioni e gare pubbliche** per un periodo massimo di 2 anni (art. 14 d.lgs. n. 81 del 2008).

Altre tecniche di tutela

- Altre volte, quando l' esigenza di tutela del lavoratore è avvertita in modo più intenso, la legge prevede **sanzioni amministrative o penali** per la violazione dei divieti o per l' inadempimento degli obblighi imposti al datore di lavoro e, in qualche caso, allo stesso lavoratore.

Di recente, e in concomitanza ad un orientamento generale del legislatore, è stata disposta la depenalizzazione di numerose disposizioni in materia di lavoro, con l' **esclusione**, però, di quelle poste a garanzia dei beni primari della persona, come nel caso della **sicurezza sul lavoro**.

Potere di prescrizione delle ASL

- L'organo di vigilanza, il **servizio ispettivo delle aziende sanitarie**, è titolare di un **potere di prescrizione** esercitabile solo a seguito dell'accertamento di contravvenzioni di pericolo.
- Tale prescrizione consiste nell'imporre «specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro» ed il suo **tempestivo adempimento** da parte del datore di lavoro, accompagnato dal **pagamento di una somma in sede amministrativa**.

Ciò estingue il reato contravvenzionale punito con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda o della sola ammenda

(artt. 19-25 d.lgs. n. 758/1994 richiamato dall'art. 301 del d.lgs. n. 81/2008).

La tutela penale

- Invece per le **contravvenzioni di pericolo** punite con la sola pena dell'arresto il giudice può sostituire la pena dell'arresto fino a 12 mesi con il pagamento di una somma determinata ex art. 135 cod. pen., se sono state eliminate tutte le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose (art. 302 d.lgs. n. 81 del 2008).
- Il meccanismo della «prescrizione» è stato ripreso a proposito dei contratti di riallineamento retributivo, consentendo all'impresa stipulante di chiedere un termine per la regolarizzazione in materia di sicurezza, con esclusione, a fini agevolatori, anche dell'obbligo di pagamento della somma in sede amministrativa (art. 5, comma 2 bis-2 quater, legge n. 608/1996 aggiunti con l'art. 75, co 1, d.lgs. n. 448/1998).

La tecnica penale ingiunzionale della DPL

- Una analoga tecnica ingiunzionale assiste le «disposizioni» in materia di sicurezza impartite dal **Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro** (art. 11, comma 2, d.p.r. n. 520 del 1955 nel testo novellato dall'art. 11 del d.lgs. n. 758 del 1994).
Queste, a differenza della anzidetta «prescrizione», **prescindono dalla commissione di un reato e presuppongono soltanto il pericolo derivante dall'inadempimento del generale obbligo civilistico di sicurezza dell'art. 2087 cod. civ.**, di cui costituiscono specificazione.

La tutela penale

- Il legislatore ha ritenuto opportuno mantenere, ed in alcuni casi inasprire, le sanzioni penali per i **reati più gravi e pericolosi per la salute e l'integrità psico-fisica del lavoratore**, quali quelli in materia di:
 1. sicurezza e igiene del lavoro (art. 26 e segg., d.lgs. n. 758/1994 e art. 55 e segg., d.lgs. n. 81/2008);
 2. adibizione al lavoro dei bambini ed a lavori pericolosi ed insalubri degli adolescenti (d.lgs. n. 345/1999);
 3. adibizione delle gestanti a lavori considerati gravosi o pregiudizievoli per la salute della madre o del bambino e, comunque, al lavoro nei periodi di astensione obbligatoria (art. 18, d.lgs. n. 151/2001).

La tutela penale

- L'effettività del sistema di prevenzione è affidata essenzialmente ad una tecnica penale ingiunzionale, mediante la quale il datore di lavoro è posto di fronte all'alternativa di ottemperare all'ordine dell'autorità competente o di subire la condanna penale prevista per il reato di pericolo consistente nella colposa omissione di una specifica misura di sicurezza.

La tutela penale

- Si tratta di una tecnica assai efficace, non tanto per l'entità delle sanzioni,

pure inasprite in materia di sicurezza dal d.lgs. n. 758/1994 e, poi, pur con le successive mitigazioni del d.lgs. n. 106/2009, dal d.lgs. n. 81/2008 in consapevole contrasto con la generale tendenza alla depenalizzazione degli altri precetti lavoristici (cfr. la legge delega n. 499 del 1993 ed il d.lgs. n. 566 del 1994 e n. 758 del 1994),

quanto per altri concorrenti fattori.

La tutela penale

- Sennonché, l'esperienza insegna che **non è sempre agevole individuare il soggetto** persona fisica che, in qualità di datore di lavoro, deve essere chiamato a rispondere dei reati commessi nello svolgimento della attività d'impresa.
- Soprattutto nelle **imprese di dimensioni maggiori**, il soggetto che è formalmente titolare dei numerosi obblighi di condotta penalmente sanzionati (ossia, il datore di lavoro) non sempre è in grado di adempiervi personalmente e, quindi, è, di regola, costretto a delegare quegli obblighi, o parte di essi, ad altri soggetti, suoi diretti collaboratori.
- Il problema che ne deriva è quello di stabilire, ai fini della individuazione del soggetto attivo del reato, quando la delega di funzioni è lecita e legittima.

La tutela penale

- La giurisprudenza, prendendo realisticamente atto della impossibilità per il datore di lavoro di adempiere personalmente a tutti gli obblighi (per lo più, di natura «omissiva») la violazione dei quali integra reato, aveva stabilito condizioni e limiti di **validità della delega**.
- Così, per esentare il datore di lavoro dalla sua responsabilità penale, la delega di funzioni doveva essere:
 - vera**, ossia non doveva avere carattere fraudolento;
 - effettiva**, ossia conferita a soggetti dotati di mezzi e di poteri (di gestione, ma anche, e soprattutto, di spesa) necessari per poter svolgere efficacemente i compiti loro affidati;
 - conferita a soggetti idonei**, ossia preparati ed in possesso delle necessarie competenze tecniche;
 - certa, espressa e inequivoca**;
 - conferita preferibilmente per **atto scritto** e, in quanto atto recettizio, consapevolmente accettata dal soggetto delegato.
- Da ultimo, il d.lgs. n. 81 del 2008 ha dettato una **specifico disciplina** di legge della delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro, recependo i consolidati orientamenti della giurisprudenza già formati in materia.

La tutela civilistica e la natura contrattuale della responsabilità

- La responsabilità per inadempimento dell'obbligo di sicurezza ha natura contrattuale.
- Con essa si riteneva potesse concorrere anche una responsabilità aquiliana, ma ormai le Sezioni Unite della Cassazione hanno superato tale impostazione, affermando la risarcibilità del danno non patrimoniale anche nell'ambito della responsabilità contrattuale.
- La natura contrattuale della responsabilità determina:
 1. **l'esonero del lavoratore dall'onere di provare il dolo o la colpa** dell'imprenditore inadempiente (art. 1218 cod. civ.),
 2. la **competenza** del giudice del lavoro,
 3. l'applicazione del **regime di rivalutazione del credito** ex art. 429 cod. proc. civ.,
 4. l'applicazione del termine di **prescrizione estintiva ordinaria decennale** ex art. 2946 cod. civ., invece di quello quinquennale proprio della responsabilità aquiliana.

Il risarcimento del danno

- Il risarcimento spetta solo per il danno comprovato dal lavoratore, che può essere
 - **patrimoniale** in senso stretto per la ridotta capacità di guadagno,
 - o anche **non patrimoniale**, con riferimento ai danni di tipo biologico per la lesione dell'integrità psico-fisica con detrimento delle possibilità di realizzazione della persona e morale per la sofferenza interiore.

Il risarcimento del danno

- Il lavoratore deve anche dedurre tempestivamente e provare, oltre al danno, il **nesso causale tra l'illecito e il danno** (art. 1223 cod. civ.), dimostrando che l'omissione della doverosa misura di sicurezza costituisce elemento insostituibile (condicio sine qua non) della serie causale determinativa dell'evento dannoso e delle sue conseguenze.
- Il nesso causale non viene meno per il **mero concorso colposo dell'imprudente lavoratore** che riduce proporzionalmente il risarcimento ex art. 1227, c. 1, cod. civ., bensì solo se interviene un fatto non semplice concausa ma da solo sufficiente a determinare l'evento, come in caso di dolo o di rischio elettivo del lavoratore che tenga una condotta anomala e imprevedibile del tutto esorbitante dall'esecuzione della prestazione.

Esclusione della responsabilità dell' imprenditore

- La **negligenza del lavoratore**, che trasgredisca precetti specifici o ordini ricevuti in materia di sicurezza, è sufficiente ad escludere la responsabilità dell'imprenditore che abbia adottato tutte le necessarie misure prevenzionistiche, tra le quali non rientra quella di sorveglianza continua, mentre è doveroso per il datore di lavoro punire il lavoratore inadempiente.