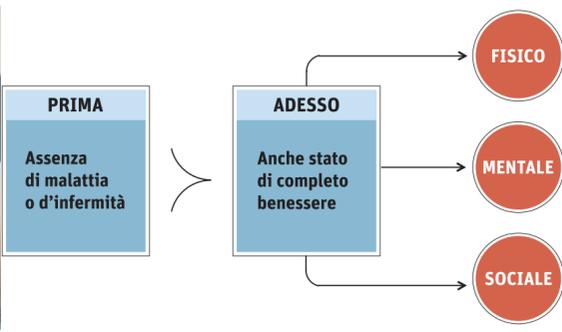


Come cambiano gli impegni per l'azienda

Il Dlgs n.81/08 sulla sicurezza contiene per la prima volta la definizione del «bene giuridico» da proteggere



**Decreto sicurezza.** Nelle imprese la tutela non è discrezionale ma un dovere imposto dalle norme

# Priorità, star bene al lavoro

Salute fisica, mentale e sociale: gli obblighi con la nuova definizione

**Aldo Monea**

La salute sui luoghi di lavoro alza il tiro sul traguardo del benessere.

La "rivoluzione" - con cui si dovrà misurare il nuovo dovere di tutela da parte dell'azienda - è contenuta nel decreto sicurezza (Dlgs 81/2008) che fornisce un'innovativa nozione giuridica di "salute": il quadro legislativo abrogato (Dlgs n. 626/1994), infatti, non chiariva i contenuti del "bene giuridico" da proteggere con la normativa stessa, mentre l'ultimo provvedimento stabilisce esplicitamente (all'articolo 2,

va innovazione giuridica.

Il concetto di salute che emerge all'articolo 2, è infatti, molto moderno e contiene i profili di novità di seguito esaminati.

La salute (rilevante ai fini della sicurezza sul lavoro) non consiste «solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

Il decreto supera, così, la tradizionale idea ancorata esclusivamente a una condizione di non-malattia e di non-infortunio. Il testo, in tal modo, anticipa che per "salute" si debba intendere anche qualcosa di più. Questo, è bene sottolinearlo, non vuol dire che l'infortunio o la malattia professionale non debbano più interessare i datori di lavoro per la sicurezza e la loro organizzazione, bensì che il tutelare il lavoratore da tali eventi sia, per essi, solo una parte del nuovo dovere essere e, quindi, meno del minimo a cui essi sono tenuti.

La salute è uno "stato di completo benessere" sul lavoro. A seguito della nuova formula legislativa, un datore di lavoro per la sicurezza deve garantire al lavoratore il completo benessere in ambito lavorativo, ossia una condizione di pieno appagamento e di totale soddisfazione sul lavoro.

Questo profilo segna la principale "svolta" giuridica: per essere in regola con la legge deve essere perseguito il *well-being* di chi lavora e la completezza di tale stato si realizza solo se si salvaguardano le tre "dimensioni" seguenti.

**Ergonomia**

Lo "star bene" deve essere, in primo luogo, inteso in termini fisici. La tradizionale attenzione dei datori di lavoro nel prevenire problemi fisici è, quindi, solo una risposta parziale ed insufficiente alla luce delle

**Le definizioni**



**LAVORATORE**

persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari.



**DATORE DI LAVORO**

il 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...



**AZIENDA**

il complesso della struttura organizzativa dal datore di lavoro pubblico o privato;



**DIRIGENTE**

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;



**MEDICO COMPETENTE**

medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;



**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;



**SALUTE**

stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

nuove esigenze poste dal Decreto: ciò che viene, in primo piano, è la piena "qualità", anche fisica, della vita lavorativa, da realizzare, ad esempio, anche grazie a tanta ergonomia.

**La dimensione psichica**

Per effetto della formula di legge il benessere da perseguire assume anche una dimensione psichica. In questo senso, non si tratta solo di preservare il lavoratore da patologie psichiche, ma, altresì, di assicurargli una condizione di piena soddisfazione sul piano mentale.

**Le relazioni**

La soglia da raggiungere diventa ancora più elevata ove si consideri la terza dimensione della salute. La salute da tutelare deve consistere anche in un'ottima condizione individuale di relazioni lavorative: la vita sociale sul lavoro deve essere "presidiata", determinando, anche in questo ambito, lo "star bene". La persona che lavora è presa in considerazione, così, anche nei suoi bisogni sociali e nelle relazioni (positive o negative) sul lavoro, indipendentemente dal verificarsi di patologie psichiche.

Ulteriori implicati corollari della moderna "idea di salute" sono che: il benessere è relativo a ciascun lavoratore (nell'estesa accezione giuridica di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) e non alla collettività, in genere, dei lavoratori; la salute sul lavoro non è più solo un tema di ordine sanitario.

La conseguenza di fondo è che la cura del benessere sul lavoro si trasforma da obiettivo discrezionale, tipico di aziende lungimiranti e attente alla propria risorsa per eccellenza, a dover essere imposto dal diritto a tutte le realtà lavorative.

Nuovi adempimenti organizzativi

## Valutazione rischi più impegnativa

La nozione di benessere a tre dimensioni determina, nei confronti dei soggetti della sicurezza, un impegnativo "dover essere". La tutela del benessere di chi lavora, infatti, influisce sui compiti di gran parte dei soggetti della sicurezza, previsti nel Dlgs 81/2008.

Concentrandoci qui solo sul livello organizzativo del datore, alcuni dei nuovi adempimenti sono sintetizzabili così:

- l'obbligo di valutare tutti i rischi (articolo 17 comma 1, lettera a) va commisurato rispetto alla moderna idea di salute, valutando, ad esempio, i rischi con impatto psichico e sociale;
- una particolare attenzione, in tal senso, andrà rivolta ai rischi che interessano particolari gruppi di lavoratori (ad esempio, in relazione ai rischi nel lavoro in front-office);
- il datore deve scegliere un responsabile della sicurezza (Rsp) che sia in grado di comprendere appieno la portata della nuova nozione di salute e che sia idoneo a supportarlo adeguatamente;
- in conseguenza dell'implicita estensione della qualità e quantità dei rischi attinenti ai profili mentali del benessere, è da ritenere, di regola, pressoché inevitabile, la partecipazione, in sede di valutazione dei rischi, di un medico competente e una sua ancora più attenta sorveglianza sanitaria;
- il documento di sintesi (articolo 28, comma 2) sulla valutazione dei rischi, sui criteri adottati in essa e sul programma delle misure preventive va modificato ed integrato tenendo presente la nuova nozione di salute. In tal

nesso, vanno, ad esempio, chiariti, in modo adeguato, i criteri per valutare i rischi psichici e quelli sociali, sono da individuare congrue misure di prevenzione e protezione da mettere in campo in modo da tutelare il *well-being* a tre dimensioni e, infine, si deve precisare il programma delle misure anche per gli altri profili;

**LE SCELTE DEL DATORE**

Nell'affidare i compiti dovrà tener conto delle capacità e delle condizioni del dipendente

Il datore (e, su sua delega, il dirigente), nell'affidare i compiti

ai lavoratori, dovrà tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi (articolo 18, comma 1, lettera a) in relazione alla moderna idea di salute. L'incaricare, ad esempio, una persona emotivamente fragile a lavorare in un'unità organizzativa in cui vi sia un clima di lavoro già deteriorato (relazioni difficili tra colleghi) o in cui la natura oggettiva delle relazioni da gestire (ordinaria prevalenza di clienti difficili ed aggressivi) rende la scelta datoriale (o dirigenziale) quanto meno inopportuna per il suo benessere mentale o sociale;

gli obblighi di dare adeguata informazione e formazione ai lavoratori (articoli 36 e 37) sono da adempiere in rapporto alla moderna nozione di salute. Bisognerebbe, ad esempio, informare anche sui rischi di natura psichica e sociale connessi all'attività dell'impresa e all'attività svolta e sulle misure adottate e occorrerà formare i lavoratori su rischi-danni-misure-procedure di prevenzione, anche in relazione ai profili di natura psichica e sociale della salute.

È d'altra parte evidente che il benessere lavorativo per realizzarsi implica un impegno capillare di tutta l'organizzazione aziendale (non limitata a quella specifica sulla sicurezza) e il coinvolgimento, ove presente, della funzione specializzata sulla risorsa umana o dei consulenti del lavoro che assistono l'imprenditore.

**Privacy.** Le regole per evitare illeciti

## Spazio alle «indagini» con test e colloqui

La nuova nozione di salute implica ulteriori conseguenze - anche in ambiti giuridici diversi da quelli propri del Dlgs 81/2008 - sia sul piano giuridico sia su quello del rispetto della privacy dei singoli lavoratori.

Per quanto riguarda il primo ambito (e considerando qui, per semplicità, l'ipotesi in cui il datore di lavoro per la sicurezza coincide con quello in senso giuridico), la necessità di perseguire l'ampia nozione di salute sul lavoro richiede al datore di lavoro un'azione, potenzialmente, molto più intensa nei confronti della persona di chi lavora. In altre parole, le azioni e gli strumenti, anche d'indagine, per essere adeguati al nuovo obiettivo, dovranno essere, necessariamente, più "invasivi" sul lavoratore.

In aggiunta a strumenti, talvolta utilizzati in passato quali, ad esempio, le analisi del clima organizzativo (con schede anonime) potrà essere necessario impiegare, nei confronti del singolo lavoratore (e lavoratrice), anche test e colloqui, con richieste di informazioni, di valutazione

ni e di opinioni, necessari per monitorare il livello di benessere-malestere della singola persona.

Tutto ciò, ovviamente in quanto limitato e strettamente funzionale al perseguimento del benessere lavorativo, è da ritenere non solo lecito, ma sostanzialmente doveroso.

Ciò, in maniera implicita,

**RISERVATEZZA**

Non sono ammessi sconfinamenti dell'azione informativa con intrusioni nella sfera personale

sembra integrare un caposaldo giuridico rappresentato dall'articolo 8 della legge 300/1970, di fatto estendendo la liceità di indagini sul lavoratore, oltre l'ambito dei «fatti di valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore» consentito dall'articolo citato, verso gli ulteriori ambiti necessari alla tutela del benessere del lavoratore.

Il nuovo approccio pone, inevitabilmente, potenziali rischi per la privacy della persona del lavoratore/lavoratrice e implica il rispetto di quanto previsto dal Dlgs 196/2003 (Codice sulla privacy).

A questo proposito per evitare profili di illecito giuridico è necessario che il datore di lavoro:

- non esorbiti, con le sue iniziative di indagine e di azione sul lavoratore (o lavoratrice), dalla funzione impostagli dal Dlgs 81/2008 (preservare, in ambito lavorativo), il benessere a tre dimensioni) ed eviti "sconfinamenti" sulla vita privata del lavoratore (per esempio, raccogliendo, su tale "sfera personale", informazioni/valutazioni/opinioni dallo stesso o da terzi). È da ritenere, infatti, che il trattamento di questi profili non sia lecito, neppure acquisendo un esplicito e formale consenso dell'interessato;
- mantenga (insieme con gli incaricati di trattamento) un'estrema riservatezza sui dati sul lavoratore (tracce, ricalcoli, elaborati e archiviati ai fini in esame).

È utile ricordare che l'interessato ha tra i suoi diritti, quello, praticamente illimitato, di accedere alle informazioni a lui relative.

**Cassazione.** Quando la decisione di ridurre i costi non è simulata e pretestuosa

## Il riassetto giustifica i licenziamenti

**Remo Bresciani**

Mano libera agli imprenditori nelle riorganizzazioni aziendali. Un dipendente, infatti, può essere licenziato per giustificato motivo oggettivo anche se le mansioni da lui svolte sono mantenute e accorpate con altre assegnate a un altro impiegato. Non solo. Il rapporto che lega il licenziamento e il calo dell'attività produttiva coinvolge l'intera struttura, con la conseguenza che la flessio-

gettivo, con la conseguente condanna dell'azienda alla reintegrazione e al risarcimento del danno.

I giudici hanno respinto la domanda rilevando che dallo stato patrimoniale emergeva chiaramente una perdita economica per la società. Il forte calo delle commesse faceva inoltre apparire sovradimensionato l'organico aziendale. L'utilizzazione di personale dell'officina nelle mansioni dei licenziati, poi, appariva come una legittima scelta imprenditoriale fondata sulla necessità di riorganizzare il lavoro. Quanto infine alla possibilità di adibere i dipendenti a lavori equivalenti, i giudici di merito, hanno evidenziato che, una volta provata l'inesistenza in organico di posti vacanti, al datore di lavoro non restava altro che procedere ai licenziamenti.

Contro questa decisione i lavoratori hanno presentato ricorso in Cassazione. In particolare i ricorrenti hanno sostenuto che la diminuzione di commesse e l'impossibilità di adibere altrimenti il dipendente non sono indici di uno stato di crisi aziendale. Per giustificare il licenziamento, in sostanza, non basta il calo del fatturato ma è necessario fornire la prova che dallo stato di grande difficoltà si può uscire solo con la

**Il principio**

**■ Sentenza Corte di cassazione Sezione Lavoro, n. 17962**

«Il rapporto di causalità (che nell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966 n. 604 è espresso con la parola "determinato") fra licenziamento ed attività produttiva (od organizzazione del lavoro) coinvolge l'intera struttura aziendale con le sue finalità e le sue conseguenti esigenze. Può pertanto delinearsi anche in relazione a settori diversi da quello cui il lavoratore era assegnato. L'accertamento, da parte del giudice di merito, dell'incidenza della posizione svolta dal lavoratore licenziato nell'ambito della riorganizzazione aziendale, è limitato allo spazio della natura (non simulata né pretestuosa bensì) effettiva della scelta datorile, si risolve nell'accertamento del predetto rapporto di causalità. In quanto accertamento del fatto, l'accertamento di questo rapporto, funzione del giudice di merito, ove sia esente da errori logici o giuridici, in sede di legittimità è insindacabile».

soppressione del posto di lavoro del singolo dipendente senza possibilità di assegnare ad altri quelle mansioni. Infine, proseguono i ricorrenti, nel caso in esame mancherebbe anche la situazione economica sfavorevole perché il "buco" di bilancio evidenziato, sarebbe stato determinato solo dall'acquisto di dieci nuovi autobus.

La Suprema corte non ha condiviso le conclusioni dei ricorrenti. I giudici di legittimità hanno infatti stabilito che nella nozione di giustificato motivo oggettivo di licenziamento «è riconducibile anche l'ipotesi del riassetto organizzativo dell'azienda attuato al fine d'una più economica gestione della stessa», che passa attraverso la riduzione dei costi. Si tratta di una scelta che, quando non è simulata o pretestuosa, è riservata all'imprenditore quale responsabile della corretta gestione dell'azienda anche nel suo aspetto economico e organizzativo. Ne consegue che non è necessario che siano sopresse tutte le mansioni in precedenza attribuite al lavoratore licenziato, ben potendo le stesse essere solo diversamente ripartite o accorpate con altre assegnate a un terzo.

**LE MASSIME**

A CURA DI Remo Bresciani

**PENSIONATO**

**Il decesso cancella l'indebito**

In caso di indebito pensionistico a cui sia applicabile la disciplina di cui all'articolo 1, comma 269, della legge 662/1996, qualora intervenga nel corso del giudizio la morte del pensionato, fruente dell'esclusione del recupero dell'indebito solo nei limiti di un quarto, non è possibile il recupero, sia pure nei limiti quantitativi di legge, delle quote di indebito nei confronti degli eredi.

Cassazione, sentenza n. 18113 del 2 luglio 2008

**PART-TIME**

**Il risarcimento scatta dopo la mora**

In tema di contratti a termine, il dipendente che cessa l'esecuzione delle prestazioni alla scadenza del termine previsto può ottenere il risarcimento del danno subito a causa dell'impossibilità della prestazione derivante dall'ingiustificato rifiuto del datore di lavoro di riceverla qualora provveda a costituire in mora lo stesso datore di lavoro.

Cassazione, sentenza n. 18488 del 4 luglio 2008

**PROCESSO**

**I fatti non contestati si presumono veri**

Nel processo del lavoro e previdenziale, la mancata specifica contestazione dei fatti costitutivi del diritto dedotti dal ricorrente rende i fatti incontrovertibili ed essi non possono essere contestati nell'ulteriore corso del giudizio, sono sottratti al controllo probatorio del giudice e devono essere ritenuti sussistenti, perché restano estranei alla materia del contendere e al potere di accertamento del giudice.

Cassazione, sentenza n. 17060 del 23 giugno 2008

**MALATTIE**

**Patologia, non basta la sola ipotesi**

Nel caso di malattia a eziologia multifattoriale, il nesso di causalità tra attività lavorativa e la patologia denunciata dal lavoratore non può essere oggetto di semplici presunzioni tratte da ipotesi tecniche teorizzate possibili, ma necessita di una concreta e specifica prova.

Cassazione, sentenza n. 17965 del 1° luglio 2008

**Rapina.** Anche se era senza giubbotto

## Alla guardia giurata la ditta paga le ferite

**Simona Gatti**

Se una guardia giurata volontariamente non indossa il giubbotto antiproiettile e nel corso di una rapina viene ferita in modo grave, l'istituto di vigilanza per il quale lavora risponde del danno. La società, dopo essere stata riconosciuta responsabile dell'evento nella misura del 60%, è ricorsa in Cassazione, ma i giudici della sezione Lavoro, con la sentenza n. 1837, hanno respinto le sue motivazioni.

Secondo la Suprema Corte «l'impossibilità di evitare l'evento» (invocata dal datore) presuppone, da una parte, che vi sia stata l'osservanza delle prescrizioni normative dirette a evitarlo e, dall'altra, che l'omissione del lavoratore (che non ha indossato l'indumento) costituisca di per sé la sola causa sufficiente a determinare l'evento.

In questo caso mancano entrambi i presupposti: l'osservanza dell'obbligo datoriale, nella forma del controllo effettuato con adeguata continuità, e l'esclusiva responsabilità del dipendente.

Il controllo del datore presuppone, infatti, che il lavora-

tore venga informato e formato sulle necessità di collaborazione e sulle conseguenze per le eventuali omissioni. E, quando il dipendente svolge un'attività quotidiana, è necessario che il controllo avvenga con adeguata continuità. Non è, dunque, sufficiente dimostrare che la società, da tempo, avesse dotato i suoi dipendenti di giubbotti e che, qualche giorno prima dell'incidente, avesse anche invitato il vigilante ad indossarlo, dal momento che lo aveva consegnato in sede prima di andare in ferie, una volta rientrato al lavoro, non lo aveva ripreso.

Una prestazione effettuata senza verificare se il lavoratore si è adeguato alle regole stabilite per proteggere la sua integrità dovrebbe essere rifiutata e il datore che l'accetta è inadempiente.