

## L'IMPRESA NELL'ERA DELL'INFORMAZIONE

## Sicurezza sul lavoro, più tutele

● Riccardo e Rosario Imperiali

Quando da bambini salivamo su un autobus, eravamo colpiti da una scritta che compariva sulla porta di accesso, vicino ai primi posti a sedere: "riservato agli invalidi di guerra e sul lavoro". Una scritta secca, dura che sollecitava l'immaginazione infantile. Oggi quella scritta - per meglio aderire alle attuali condizioni sociali - dovrebbe modificarsi in "riservato agli invalidi della guerra sul lavoro".

## Statistiche

Si è di fronte a qualcosa di peggio di un bollettino di guerra. Secondo l'indagine Eurispes, presentata alla Camera nel maggio scorso, il tasso di mortalità sul lavoro in Italia supera, di gran lunga, quello dei militari della coalizione "alleata" caduti - nello stesso arco di tempo monitorato dall'Istituto di ricerca (2003-2006) - su tutti i campi di battaglia del Golfo persico. La ricerca si basa su dati precedenti la tragica vicenda ThyssenKrupp. Le statistiche sugli incidenti non mortali sono - se possibile - ancora più drammatiche: le stime ufficiali si attestano sui 900 mila infortunati all'anno, cui

va aggiunta l'endemica "quota" di infortuni da lavoro nero non denunciati all'Inail. E' una popolazione di un milione di donne e uomini feriti ogni anno, che spesso porteranno per sempre i segni del trauma subito. Una presenza che si insinua nel quotidiano, nei rapporti familiari e sociali, cambiando il modo di essere di chi vi è stato vittima. Un lavoratore morto ogni sette ore e due feriti ogni minuto (notte e festivi inclusi). Arginare una simile tragedia, che pregiudica il diritto essenziale della persona alla vita e alla propria sicurezza nello svolgimento dell'attività lavorativa, è doveroso per una società civile. Anche per le aziende. E' legittimo chiedersi perché - tra i temi che sono alla nostra attenzione - abbiamo ritenuto di affrontare quello della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro. Le ragioni sono molteplici e tutte hanno reso impellente questo intervento. In primo luogo, come professionisti del diritto, cogliamo con interesse quelle iniziative legislative volte a migliorare le condizioni sociali del nostro quotidiano.

## Etica e Legalità

Una considerazione di carattere generale ovvia,

ma che oggi potrebbe apparire singolare, ci ricorda che il termine "jus" è la radice comune di "giustizia" e di "giusto": la legge (cioè quelle disposizioni che non hanno perduto la missione primigenia) serve per demarcare nei comportamenti individuali e collettivi di un popolo, la linea di confine tra il giusto e l'errato, il bene ed il male. Parafrasando un articolo di Guido Rossi del 2005, diremmo che etica e legalità sono due facce di un'unica medaglia, sottolineando che la prima regola di un'impresa socialmente responsabile è, appunto, il rispetto della legalità. La legislazione in tema di sicurezza sul lavoro ha questa valenza, in quanto indica all'imprenditore la strada da seguire per avere la coscienza a posto nei rapporti con il proprio personale.

## Norme di sistema

In secondo luogo, il nostro interesse è mosso dalla constatazione che la disciplina sulla sicurezza sul lavoro è legge rivolta al soggetto impresa ed ha natura, come si dice, "di sistema". La legislazione in tema di sicurezza sul lavoro è di quelle che impongono - al pari della prevenzione della responsabilità da reato (D.Lgs. 231/2001), della

protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) o della tutela dell'ambiente (D.Lgs. 152/2006) - una cultura aziendale improntata al rispetto sostanziale dello spirito della norma. Perché l'obiettivo sia raggiunto (la sicurezza fisica e mentale del lavoratore sul luogo dove svolge la propria prestazione), non basta redigere un'analisi dei rischi di sicurezza - se questa rimane chiusa in un cassetto - o, infine, far sottoscrivere la presa in carico dei dispositivi di protezione, senza prima averli testati ed avere formato adeguatamente i dipendenti al loro utilizzo. Affinché normative di questa natura possano attecchire nel tessuto aziendale occorre sviluppare una cultura interna ricettiva e intervenire sugli assetti organizzativi del lavoro.

## Cultura

La scelta compiuta dal nostro legislatore - sulla scia di direttive comunitarie e trattati internazionali - di penetrare in maniera organica e sistematica gli assetti organizzativi interni alle aziende, innestando-

vi prescrizioni di tipo etico e di buona organizzazione (231/data protection), trova il suo innesco "storico" proprio nelle norme a tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro. Nel 1994, il nostro Paese - già fanalino di coda in Europa - attuava con il noto decreto "626", otto direttive comunitarie basate su un principio semplice, ma rivoluzionario, sia allora che oggi. Secondo questo principio, un moderno sistema di prevenzione degli infortuni non può che passare attraverso l'autotutela del medesimo personale, nella gestione in sicurezza dell'attività lavorativa. La norma disegnava un ciclo di prevenzione che una volta programmata, attuata e testata dal datore di lavoro, con la partecipazione degli stessi lavoratori e rivolta alla massima sicurezza tecnicamente esigibile - avrebbe dovuto innalzare, su questi temi, il livello di etica ed autorevolezza da parte dell'intera popolazione aziendale.

## Stato dell'arte

Purtroppo, la cronaca quotidiana attesta ben altra linea di tendenza. Ciò che sembra tuttora mancare, è una cultura manageriale della sicurezza. La difesa dei lavoratori dal rischio di

incidenti e di malattie professionali è ancora vista come un costo da sostenere, piuttosto che una priorità da realizzare; piani di azione, report periodici, premi di produttività ed altri strumenti di gestione aziendale hanno - salvo alcune meritorie eccezioni - un raggio di azione limitato alla produzione, al marketing e al fatturato. Eppure, la salute delle persone che concorrono con il loro lavoro ai profitti aziendali, merita uno sforzo organizzativo prioritario rispetto a quello impiegato in tutte le decisioni assunte nella gestione del business. Per fermare questa strage sociale occorre partire da una analisi del fenomeno, verificare i punti deboli delle iniziative promosse per contrastarlo, attuarne i correttivi più efficaci. Su questi profili ci soffermeremo nelle prossime tornate. Trattandosi di una questione di civiltà, non guasterebbe se ciascuno di noi, alle prossime elezioni, premiasse quella coalizione politica che nel proprio programma affronti questa piaga sociale. In paesi a democrazia più matura del nostro, la questione sarebbe affrontata con approccio bipartito, perché la tutela della salute dei lavoratori - come dice Epifani - non è né di destra né di sinistra.

## DIRITTI &amp; LAVORO

## Recesso: giusto se per incompatibilità

Tra le ipotesi riconducibili al giustificato motivo oggettivo, inerenti la persona del lavoratore e tali da influire direttamente sulla possibilità di eseguire materialmente la prestazione, particolare rilievo assume la causale della incompatibilità ambientale (Cassazione numero 7904/1998).

Si tratta di una condizione ostativa legata a situazioni obiettive anche se estranee al rapporto, quali fatti e comportamenti della vita privata del lavoratore talmente gravi - come l'affiliazione a gruppi malavitosi locali - da pregiudicare il funzionamento dell'organizzazione del lavoro ex articolo 3, legge numero 604/1966 alla pari della sopraggiunta inidoneità fisica o mancanza dei requisiti soggettivi necessari per lo svolgimento dell'attività (ritiro del tesserino doganale per il dipendente aeroportuale o del porto d'armi per la guardia giurata, carcerazione preventiva, su cui Cassazione numero 11753/2005; Cassazione numero 603/1996; Cassazione numero 3118/1994).

Il che dischiude una nozione di giustificato motivo oggettivo singolarmente ampia, residuale rispetto a quella di giusta causa o giustificato motivo soggettivo, di fatto idonea a comprendere qualsivoglia fattispecie che, al di fuori delle casi di inadempimento, si profili lesiva di un interesse dell'impresa.

Argomentando diversamente, "l'articolo 3 della legge del 1966

numero 604 dovrebbe delimitare il campo entro il quale il datore di lavoro può esercitare il potere di recesso al di fuori delle ipotesi di notevole inadempimento o di giusta causa, nel senso che le ragioni che integrano la fattispecie del giustificato motivo dovrebbero assolvere quelle medesime funzioni che, negli altri contratti sinallagmatici sono riservate alle evenienze risolutive diverse dall'inadempimento"; ragion per cui ben "(...) può dirsi che rientrano nell'ambito del giustificato motivo sia i licenziamenti intimati in relazione all'insorgenza di specifiche esigenze aziendali", "(...) sia i licenziamenti che traggono origine da comportamenti o situazioni facenti capo al prestatore di lavoro, ma che non costituiscono una forma di inadempimento: i secondi evidentemente rappresentano il contenuto della fattispecie dei licenziamenti per ragioni inerenti al regolare funzionamento dell'organizzazione di lavoro" (Cassazione numero 7904/1998).

Da cui la rilevanza della incompatibilità ambientale sul piano causale, incidendo il legame del lavoratore a organizzazioni mafiose associative del luogo nel rapporto di concessione e gestione operativa della società, appaltatrice del servizio di nettezza urbana di un Comune commissariato per fatti di criminalità organizzata.

Il tutto configurandosi, in applicazione dei principi in materia di

obbligazioni e contratti, alla stretta di un fatto oggettivo determinante la sopravvenuta impossibilità temporanea e parziale della prestazione, a norma dell'articolo 1464 del codice civile, in relazione alla quale la persistenza o meno dell'interesse del datore a ricevere le ulteriori prestazioni del dipendente deve essere valutata con riferimento agli aspetti concreti afferenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto, alla posizione delle parti, al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni assegnate, nonché alla portata soggettiva del singolo episodio (da ultimo, Cassazione numero 9884/2005).

Vale a dire, fermo restando, ai fini della legittimità del recesso, la prova datoriale sia del perdurare della condizione ostativa, e cioè della ricorrenza delle ragioni tecnico-produttive che ne rendono impossibile l'eventuale rimozione, sia ancora dell'incollocabilità del lavoratore in altri luoghi, con mansioni almeno equivalenti (da ultimo, Cassazione numero 239/2005); nonché ancora la verifica della stessa da parte del giudice di merito, con giudizio ex ante, e cioè tenendo conto delle mansioni eseguite in relazione alla organizzazione del lavoro e struttura aziendale, ai fini dell'accertamento della tollerabilità da parte del datore, della mancata esecuzione della prestazione (da ultimo, Cassazione numero 1591/2004).

A cura di Studio  
Limatola-Avocati



Nella **BANCA DATI GUIDA**  
su **INTERNET**  
informazioni su 363.000 titoli:  
<http://www.guida.it>  
e-mail: [libri@guida.it](mailto:libri@guida.it)

**GUIDA PORT'ALBA**

Via Port'Alba, 20/23 - 80134 NAPOLI  
- Tel. 081/446377

**GUIDA MERLIANI**

Via Merliani, 118/120 - 80129 NAPOLI  
- Tel. 081/5560170

**GUIDA SANDOMENICO**

Piazza San Domenico Maggiore, 14/15 - 80134 NAPOLI -  
Tel. 081/5516393

**GUIDA AVELLINO**

Corso Vittorio Emanuele, 101/h - Galleria La Magnolia  
83100 AVELLINO - Tel. e Fax 0825/26274

**GUIDA BENEVENTO**

Via F. Flora, 13/15 - 82100 BENEVENTO  
- Tel. 0824/315764

**GUIDA CASERTA**

Via Caduti sul Lavoro, 29/33 - 81100 CASERTA  
- Tel. 0823/351288

**GUIDA ISCHIA**

Via A. Sogliuzzo - 80077 PORTO D'ISCHIA (NA)  
- Tel. 081/983567

**GUIDA SALERNO**

Corso Garibaldi, 142 b/c - 80124 SALERNO  
- Tel. 089/254218

Consegnate questo tagliando alle librerie  
Guida di Napoli e avrete diritto a uno sconto  
del 10% sui testi di narrativa, di saggistica  
e di letteratura varia e sugli articoli  
di cartoleria e cancelleria