# Precarie condizioni di igiene sui luoghi di lavoro e diritti del lavoratore

di Redazione

**Pubblicato il 4 Novembre 2005**

Il rifiuto della prestazione da parte del lavoratore in caso di condizioni precarie dell'igiene sui luoghi di lavoro.

## La massima

La Suprema Corte ha stabilito il seguente principio di diritto:

> *"il lavoratore può legittimamente astenersi dalla prestazione lavorativa quando essa comporti pericoli per la sua salute, in base all'art. 32 Cost. e all'art. 2087 cod. civ. ed in caso di non adeguata adozione da parte del datore di lavoro delle misure necessarie, a norma dell'articolo 2087 Codice Civile, a tutelare l'integrità fisica e le condizioni di salute dei prestatori di lavoro, il lavoratore ha la facoltà di astenersi dalle specifiche prestazioni la cui esecuzione possa arrecare pregiudizio alla sua salute e, conseguentemente, se il lavoratore prova la sussistenza di tale presupposto, deve ritenersi ingiustificato il licenziamento intimato a causa del relativo non adempimento, ferma restando in ogni caso la necessità di valutare la eventuale responsabilità disciplinare del lavoratore anche dal punto di vista dell'elemento soggettivo".*
>
> *(Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 9 maggio 2005, n.9576).*

## Il commento:


Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

In questa sentenza La Corte di Cassazione ha esaminato la fattispecie in cui un lavoratore era stato licenziato in quanto si era rifiutato di svolgere la prestazione richiestagli perché lo esponeva ad una serie di rischi per la sua incolumità fisica.

Difatti, svolgendo le mansioni di addetto alla pulizia e santificazione delle sedi aziendali di una struttura ospedaliera, aveva lasciato incompiuto il proprio lavoro per le pessime condizioni igieniche in cui versava il container dove andavano raccolti i rifiuti.

La sentenza di accoglimento del ricorso del lavoratore di ottenere l'annullamento del provvedimento di licenziamento ha fatto emergere rilevanti osservazioni in merito a quelli che sono i principi fondamentali in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

In base all'art. 2087 c.c. l'imprenditore è tenuto ad adottare tutte le misure che nel caso concreto si rendono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori ed i criteri di riferimento sono lo specifico lavoro che viene svolto dal dipendente, tenendo conto quale sia la sua esperienza professionale.

Inizialmente era il principale referente normativo per inquadrare la condotta del datore del lavoro entro i parametri della legalità, ma al sopraggiungere di nuove disposizioni ha assunto il ruolo di valvola di sicurezza del sistema onde consentire una adeguata copertura per quelle fattispecie che non sono espressamente previste.

Attualmente la disciplina di riferimento è il Dlgs. 626/94, che sancisce il fondamentale canone per cui il datore di lavoro è obbligato a tenere le condizioni degli ambienti in modo salubre per la sicurezza dei lavoratori.

Vengono introdotti l'innovativi principi tra cui il sistema della prevenzione quale momento fondamentale per garantire la sicurezza sui luoghi di lavoro. Abbiamo una forma di prevenzione definita oggettiva perché ha come riferimento l'adozione di accorgimenti tecnologici, e quella soggettiva che valorizza il ruolo della formazione quale momento imprescindibile per responsabilizzare il lavoratore ponendolo nella condizione di autotutelarsi.


*Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com*
*Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D*

In tale ottica assume un ruolo fondamentale il procedimento di valutazione dei rischi allo scopo di individuare gli interventi che si rendono necessari in ogni momento dell'attività lavorativa .

La prima fase consiste nella individuazione di quelli che sono i potenziali fattori di pericolo per la incolumità dei lavoratori e successivamente si procede alla loro valutazione onde predisporre le misure che si rendono necessarie.

Pertanto nella situazione che si stà esaminando si presume vi sia stata una condotta colpevole del datore di lavoro in merito alla individuazione delle potenziale cause di pericolo, ovvero nella successiva fase di individuazione degli opportuni accorgimenti in rapporto alla situazione che si era venuta a creare, e che impediva al lavoratore di svolgere il suo incarico onde salvaguardare la propria salute.

Quindi il mancato assolvimento della prestazione professionale è giustificato dal precedente inadempimento del datore di lavoro e trova pertanto la sua giustificazione nella esigenza di autotutelarsi.

Il provvedimento sanzionatorio del licenziamento può essere adottato solamente nei casi tassativamente previsti per legge, che sono norme speciali,  e pertanto vanno interpretate restrittivamente facendo eccezione al principio generale per cui i contratti si possono sciogliere solo con il comune consenso di tutte le parti.

Nel caso in esame non è stato riscontrato la presenza dei presupposti per il licenziamento, quale atto di recesso unilaterale, per la mancata configurazione di una responsabilità del lavoratore quale inadempimento grave che costituisce una giusta causa per l'indizione della sanzione disciplinare del licenziamento.

Bibliografia:

Nicola D'Angelo, Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, Simone

Galantino, La Sicurezza del lavoro, Giuffrè

Cernetti e  Spriano , La nuova normativa sulla sicurezza sul lavoro, Giuffrè


Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

novembre 2005


Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D