

ricondere tutte le soc a una soc unica unitaria, in modo che all'interno della soc si possono far ruotare i dipendenti da un'unità all'altra.

Dato per scontato che il distacco sia legittimo, **REGOLE DEL DISTACCO:**

il sogg distaccante rimane responsabile del trattamento economico, in quanto retribuisce il lavoratore

2 casi particolari di distacco:

1. Se il distacco determina anche un mutamento di mansioni: è necessario ottenere il consenso del lavoratore al mutamento di mansione
2. Se il distacco sia associato ad un trasferimento geografico di + di 50km dalla sede di lavoro del distaccante: può avvenire solo a fronte di comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Il distaccante deve dimostrare le ragioni che giustificano il distacco stesso.

Queste 2 disposizioni danno delle indicazioni sulla natura del distacco. Quando il distacco non comporta questi 2 casi particolari, non esige il consenso del lavoratore quindi è un atto unilaterale del datore del lavoro. inoltre il distacco non richiede giustificazioni. Questo non è scritto in nessuna legge ma lo si può dedurre.

Il distacco è un contratto? No, è un atto unilaterale. È una delle tante modalità di esercizio del potere direttivo. All'interno delle fattispecie di stacco viene stipulato un contratto tra distaccante e distaccatario come patti che regolano le obbligazioni reciproche, e non riguardano i lavoratori.

Ci sono alcune recenti pronunce della corte di cassazione innovative, *'se il distacco avviene all'interno di un gruppo societario l'interesse del distaccante si dà per presunto'*

Questa soluzione è ispirata ad una norma **dell'art 30 del dlgs 276/2003 comma 4-ter:** *quando tra + imprese viene stipulato un 'contratto d rete' allora il distacco tra le imprese 'retiste' si presume sempre sorretto da interesse.*

CONTRATTO DI RETE= viene regolato da norme, stipulato da imprese che hanno necessità di mettere in comune risorse di vario tipo. È possibile lo scambi di dipendenti all'interno di questo tipo di contratto.

La cassazione ha esteso anche al caso dei gruppi questa implicazione di interesse.

CIRCOLAZIONE GIURIDICA DELLE AZIENDE O DI RAMI DI ESSE

TRASFERIMENTO D'AZIENDA

A un certo punto l'azienda cambia di titolarità, viene venduta. Cambia quindi il datore di lavoro

TRASFERIMENTO DI RAMI D'AZIENDA

La decisione presa è quella di cedere una parte dell'azienda. Un sogg terzo acquista un pezzo d'azienda. Cosa succede ai lavoratori?

Art 2112 c.c. in caso di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda il rapporto di lavoro coinvolto passa automaticamente insieme all'azienda o al ramo di azienda al cessionario (=colui che acquisisce) senza che sia necessario il consenso del lavoratore. Il lavoratore che non sia interessato a trasferirsi insieme alla porzione d'azienda, cosa può fare?

Non ha diritto di mantenere il rapporto di lavoro presso il cedente, può dare le dimissioni. Se il lavoratore si dimette a seguito di trasferimento d'azienda ha diritto di dimettersi con gli effetti della giusta causa. Il lavoratore ha quindi diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Questa regola semplifica molto le operazioni di esternalizzazione: se il cedente si mette d'accordo con il cessionario, lo può fare senza chiedere consenso ai lavoratori.

Queste operazioni spesso sono osteggiate dai lavoratori stessi, pensiamo a un lavoratore assunto in una grande azienda e si ritrova ad essere in una piccola azienda presso la quale è stato trasferito per decisione del datore di lavoro. questi lavoratori in molti casi si oppongono al cambiamento di datore di lavoro. Questi lavoratori sono testimoniati dal fatto che le cause sono quasi tutte cause nelle quali i lavoratori contestano l'applicazione dell'articolo 2112 sotto il profilo del passaggio automatico, contestano gli elementi necessari per l'applicazione dell'articolo.

02/12/2019

REQUISITI DEL RAMO D'AZIENDA

dettati **art 2112 cc**. È su questo elemento che si gioca poi l'esito delle controversie. Il lavoratore costretto a transumare alle dipendenze di qualcun altro o azienda che lo ha assunto.

Cessione di azienda o un ramo di essa (si determina una modifica della titolarità dell'azienda o porzione di essa), i lavoratori sono trasferiti di diritto al cessionario. Questo trasferimento avviene senza che sia rilevante il consenso del lavoratore/i ceduti. L'effetto si produce indipendentemente dal consenso o dal dissenso dei soggetti interessati (i lavoratori stessi).

Contraente ceduto: parte del contratto viene ceduto dal un cedente al cessionario. (cambia il datore di lavoro).

L'unica via di uscita è quella di rassegnare le proprie dimissioni (in questo caso il lavoratore può entro 3 mesi rassegnare le proprie dimissioni con l'effetto della **giusta causa** (indennità sostituita del preavviso). Art 2112 del cc che agisce in deroga rispetto alle deroghe generali del diritto dei contratti.

Se noi andassimo a cercare le regole che disciplinano la cessione del contratto, troveremmo **art 1406 cc** che prevede la cessione del contratto stesso deve avvenire soltanto per via consensuale. Art 1406 cc parla della sessione del contratto e dice che il contraente ceduto deve essere d'accordo. Qui invece non ci vuole alcun suo consenso.

Trasferimento: non trasferimento di tipo geografico, ma trasferimento di azienda (è passaggio giuridico che riguarda la cessione di un'azienda). L'azienda può rimanere la stessa, cambiamento della titolarità dell'azienda (cambia imprenditore).

Questo **art 2112 cc**, è stato modificato in seguito a numerose direttive dell'Unione Europea. In particolare, sin dagli anni '70 si sono succedute direttive che sono sfociate poi nel 2001 in una **direttiva di consolidamento** (direttiva 23 del 2001). Costituisce un testo unico e ha raccolto le precedenti discipline.

È quindi necessario capire se la disciplina italiana oggi è conforme o meno alle direttive europee.

DISCIPLINA ITALIANA:

Art 2112 cc, per ora abbiamo detto che c'è il meccanismo di passaggio automatico dei dipendenti.

1 problema: **quali dipendenti?** Se noi parliamo di trasferimento di intera azienda, non ci sono problemi, ma se si tratta di trasferimento di ramo di azienda il problema può porsi.

Risposta: si trasferiranno i lavoratori appartenenti al ramo ceduto. Questa è una risposta corretta, ma nasconde qualche problema applicativo. Es trasferimento ramo di azienda con cessione del ramo relativo alle vendite. A volte ci sono *addetti a mansioni promiscue*. Alcuni ad attività di tipo amministrativo, che in parte nel loro lavoro svolgono anche attività utili per il ramo trasferito.

La risposta non si trova art 2112 cc, in giurisprudenza regola empirica: viene valutata la preponderanza dell'attività. Il lavoratore si trasferisce insieme al ramo trasferito se la sua attività è inerente al ramo trasferito. soluzione con conseguenze piuttosto rilevanti.

Cosa si intende **trasferimento di azienda o ramo di azienda:**

1. trasferimento: termine tecnico, non fa riferimento a strumenti giuridici particolari, ciò che conta ai fini di trasferimento non è lo strumento giuridico con cui si trasferisce l'azienda o parte di essa. Il titolo di trasferimento è irrilevante. È un fenomeno giuridico che si può realizzare in vario modo: es **cessione contrattuale** (contratto di compravendita), **affitto d'azienda** (oggetto del contratto è azienda o ramo di essa), **usufrutto** azienda o ramo di essa (anche questo strumento realizza l'effetto del trasferimento di azienda). In generale lo strumento giuridico è del tutto irrilevante. **Scissione** di società potrebbe essere un caso compreso, pure la **fusione**...

Quindi ciò che è importante è la realizzazione del risultato. Occorre che all'esito della vicenda vi sia un cambiamento della titolarità dell'azienda. Può esserci anche un provvedimento di carattere non negoziale (es provvedimento amministrativo: esempio: negli ultimi anni si sono verificati molti provvedimenti di privatizzazione (attività svolte in

un certo periodo di tempo direttamente dalla p.a. che poi ad un certo punto vengono privatizzati (prima erogati dal settore pubblico e poi a soggetti privati con bandi di gara), esempio: piscina comunale, distribuzione del gas, tutte attività gestite direttamente da soggetti pubblici (per lo più locali come i comuni). Queste società poi sono passate in mano privata. Lo strumento usato è stato il trasferimento di azienda o ramo di essa. (art 2112 cc).

Sull'aspetto dell'**irrilevanza dello strumento giuridico** abbiamo una serie di pronunce che confermano questo comportamento non solo della corte di cassazione italiana, ma anche la corte di giustizia europea (adottano irrilevanza strumento giuridico).

2.definizione di azienda o ramo di azienda: non abbiamo un rinvio all'art 2555 cc. Art 2112 non fa rinvio ad art 2555 ma è dotata una propria nozione di azienda o ramo. Infatti, specifica che si tratta di una definizione utile ai fini della norma stessa. Nozione diversa, utile ai fini dell'individuazione di cosa si intenda art 2112.

In realtà così facendo art 2112 si mette in linea di conformità con direttiva UE che ha una propria nozione, non coincidente con la mozione codicistica italiana (cioè art 2555)

Art 2112 è norma di attuazione direttiva UE. Differenza: nozione che a livello di UE non è azienda, ma **entità economica organizzata**. Noi identifichiamo l'azienda, ma se volessimo essere precisi, dovremo parlare di entità economica organizzata.

Differenza tra azienda, e e.e.o: quella della seconda è più ampia rispetto ad azienda. A livello UE, non è soltanto l'entità composta da mezzi, strumenti e materiali, ma composta anche solo da fattori produttivi immateriali o composta dai lavoratori stessi. (importante!!)

Questo significa che nel diritto UE e art 2112, la disciplina stessa si applica anche quando cedente e cessionario si scambiano un insieme organizzato di beni immateriali (non c'è passaggio di impianti, macchinari..), ma potrebbe solo esserci scambio di beni immateriali (marchi, know how, o passaggio di lavoratori organizzati che compongono l'azienda stessa). Art 2112 si usa anche quando si trasferisce una entità economica immateriale si pensi ad attività di pulizie, attività di servizio mensa... sono servizi prodotti attraverso l'organizzazione del lavoro umano (come per gli appalti dematerializzati).

L'oggetto del trasferimento può essere anche un gruppo organizzato di lavoratori.

Il gruppo di lavoratori deve essere organizzato al fine di produrre un servizio presso un'azienda cedente.

Può essere anche composta prevalentemente da lavoratori.

Inoltre, ai sensi dell'art 2112 cc, occorre che l'entità economica organizzata sia **preesistente** al trasferimento, e occorre anche che essa (e.e.o.) **mantenga** la propria identità nel trasferimento.

Si applica art 2112 quando vi esista entità economica esistente presso il cedente e che mantenga le proprie caratteristiche anche sopra il cessionario.

Mantenimento dell'identità: mantenimento deve essere preesistente. Direttiva 23/2001 parla solo di questo.

In realtà il nostro cc introduce una complicazione (art 2112cc): questa definizione di entità economico organizzata vale solo nel caso di trasferimento dell'intero complesso aziendale. Quando parliamo di ramo di azienda, la mozione cambia. Infatti art 2112 identifica una mozione diversa: si intende per ramo di azienda una **articolazione funzionalmente autonoma**, di un'entità economica organizzata, e aggiunge: individuata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del trasferimento. Nella nozione di trasferimento di ramo di azienda, non compare più il requisito di preesistenza e mantenimento dell'identità.

Quindi per un ramo non è necessario che questo sia già preesistente nell'azienda prima del trasferimento del ramo stesso. Quindi al momento del trasferimento il cedente e il cessionario possono individuare il confine di questo ramo di azienda e poi procedere al trasferimento.

L'effetto è evidente: se cessionario e cedente si mettono d'accordo al momento del trasferimento, significa che cedente e cessionario si mettono a un tavolo, redigono un contratto e trasferiscono il lavoratore. Definiscono non solo il trasferimento ma possono inventarselo lì al momento.

Possono definire come tale l'entità stessa.

Questa lacuna del cc (art 2112), ha destato molto sconcerto: in realtà nella direttiva 23/2001 questa differenza non c'è. La differenza qui è solo di tipo quantitativo, ma dal punto di vista qualitativo è richiesto tutto uguale anche per un ramo.

Ci sono dubbi sulla conformità del diritto italiano su quella europea.

Quindi l'unione europea dice che il ramo dell'entità economica organizzata deve essere preesistente, mentre secondo la disciplina italiana non deve necessariamente preesistere e non mantenere la sua identità (non necessariamente).

Sono nate da qui tutta una serie di teorie: in realtà la soluzione prevalsa è una soluzione pragmatica adottata dai giudici della corte di cassazione italiana: (nati introno al 2016).

Operazione giudici cassazione: *interpretazione adeguatrice*: interpretazione conforme al diritto italiano alla luce del diritto dell'ue. Interpretazione conforme: la norma del diritto interno viene interpretata in modo che sia il più conforme possibile alla disciplina sovraordinata (23/2001), quindi in caso di dubbio, deve essere interpretata il più possibile più conforme alla disciplina ue.

Quindi i giudici hanno ragionato in maniera molto sottile: hanno concentrato l'interpretazione sulla formula già vista prima: **il ramo di azienda deve essere una articolazione funzionalmente autonoma.** Hanno valorizzato questo elemento nella disciplina 2112 cc.

1. Cosa è ***autonomia funzionale***: l'entità economica è funzionalmente autonoma quando è in grado di funzionare come una piccola azienda nell'azienda (quindi è un gruppo organizzato che consente di arrivare a un output).
2. valutare se c'è autonomia funzionale o no in un entità che viene trasferita: Quindi capire come entità ha svolto la sua attività presso il cedente. (quindi se lo vediamo in astratto, perché non esisteva prima, non avremmo un controllo dell'autonomia funzionale. Occorre quindi andare a vedere come questo insieme di fattori di produzione ha funzionato già presso il cedente).

I giudici incorporano dentro al concetto di autonomia funzionale la ***preesistenza***. Che diventa un *requisito necessario* ancorché *implicito*.

Quindi i giudici dicono: se applicassimo alla lettera art 2112 non potremmo mai valutare autonomia funziona in entità economia organizzata. Se fosse solo potenziale, perché non ha mai funzionato in concreto come tale, il nostro controllo sarebbe inutile.

esempio: Ansaldo pose in essere un'operazione tipica di esternalizzazione: riorganizzazione per cui affido a un soggetto esterno (appalto) delle attività che normalmente venivano fatte all'interno (es reception...) quindi conferire in una società apposita (cessionario), una attività costruita appositamente al momento del trasferimento, una entità economica composta da tutta una serie di attività che prima venivano fatte in maniera diffusa all'interno dell'azienda, ma che comunque non costituivano un ramo.

Quindi con il trasferimento del ramo di azienda Ansaldo raggruppa le piccole attività che voleva dare in cessione in modo da poi ingaggiarle in appalto e ha costituito il ramo di azienda al momento.

Ci sono state delle opposizioni da parte dei lavoratori che erano stati ceduti, avevano fatto ricorso ottenendo che non ci fossero gli elementi per applicare il 2112, e che quindi ***era necessario il loro consenso*** (che non avrebbero dato). Quindi i giudici dovettero vedere se era effettivamente una entità economica, il problema era anche il mantenimento dell'entità economica trasferita.

Quindi la corte di cassazione, sulla base di questo orientamento, nel caso Ansaldo non si sarebbe potuto applicare art 2112 cc per mancanza di autonomia funzionale. Infatti, non avevano mai svolto quell'attività unita precedentemente al trasferimento. Quindi il caso ebbe soluzioni diversificate con molti ricorsi.

conseguenza: i lavoratori, a quel punto potevano rientrare in Ansaldo. Se il trasferimento di azienda non c'è non si applica il meccanismo di passaggio automatico presso il cessionario.

disciplina: *Noi sappiamo che l'effetto è il trasferimento automatico dei rapporti presso il cessionario.* Ci sono ulteriori discipline: se il trasferimento di azienda sussiste (gli elementi), un ulteriore effetto, è il *mantenimento dei diritti dei lavoratori trasferiti.*

Il rapporto di lavoro passa dal cedente al cessionario, senza mutamento dei diritti acquisiti al lavoratore (es anzianità di servizio, che non si azzera, perché non c'è alcuna cessazione di rapporti, il rapporto semplicemente continua, con mantenimento di diritti) questa affermazione, va presa con le pinze (che i rapporti si mantengono e i diritti), ci sono alcune eccezioni non rilevanti. Ci sono alcuni effetti che si traducono sotto il profilo delle fonti: che possono essere fonti di legge o fonti di contratto collettivo.

Fonti di legge: se il rapporto di lavoro passa dal cedente al cessionario potrebbe cambiare la disciplina dei licenziamenti applicabili (es da una grande azienda, a una piccola azienda sotto i 15 dipendenti, prima ero in tutela reale con legge Monti Fornero, ora a seguito del trasferimento si applica la disciplina 604; eccezione jobs act: rientro nel jobs act solo nel caso in cui l'azienda sia cresciuta nel tempo, sia andata sopra i 15 dipendenti e poi si sia ridotta e poi si applica a tutti e nel tempo il jobs act).

Può cambiare anche la fonte del contratto collettivo: il cessionario potrebbe applicare un contratto collettivo diverso rispetto al cedente. (es il primo applica il contratto dei chimici e il cessionario applica contratto del commercio, art 2112 dice che la sostituzione delle fonti è legittima).

Art 2112 ci dice solo 2 cose: 1. **questo effetto di sostituzione tra contratti collettivi avviene solo quando la sostituzione è tra contratti collettivi dello stesso livello.** Non si può fare invece a livello nazionale/aziendale (il livello deve essere lo stesso). 2. il lavoratore conserva i **diritti economici/normativi** del cedente quando il cessionario non applichi alcun contratto collettivo.

Nella realtà se l'azienda è piuttosto grande e l'operazione coinvolge molti lavoratori, si svolgono spesso attraverso la mediazione sindacale. Il passaggio da un contratto collettivo all'altro normalmente viene contrattato (accordi di armonizzazione), accordi sindacali a livello aziendale che consentono nel tempo di armonizzare i trattamenti economici che provengono dall'azienda di origine con quelli dell'acquirente.

Quindi i lavoratori coinvolti pesano al cessionario. Le discipline possono cambiare, può cambiare anche la fonte del contratto collettivo. Il lavoratore trasferito gode di una garanzia relativamente ai crediti maturati prima del trasferimento (non ancora pagati). Per i crediti sorti precedentemente al trasferimento, rispondono sia il cedente sia il cessionario (con meccanismo della responsabilità solidale).

Spesso la valutazione dell'azienda dipende dai dipendenti al suo interno. Quando dobbiamo valutare il valore del ramo di azienda o azienda stessa, ci sono molte variabili. Bisogna fare attenzione perché anche le risorse umane possono influire: **vale di più un'azienda venduta senza dipendenti o con dipendenti?** Dipende: **da cosa?** Dal fatto se l'azienda ha dell'eccedenza o no. Esempio ci sono degli esuberanti di dipendenti: a questo punto la valutazione sale se si riduce il numero di dipendenti prima della vendita. Nel trasferimento devo per forza mantenere lo stesso numero di dipendenti. Il fatto che ci siano più o meno dipendenti si scarica sul costo.

Se l'azienda funziona bene, pago per i dipendenti (l'azienda vale di più). Altro aspetto più legato alla responsabilità solidale: al momento di trasferimento di azienda, oltre a valutare i crediti del cedente, il rischio è di prendere i debiti del cedente, anche questo si riflette sul valore dell'azienda. Va preso in considerazione anche il TFR, che viene accantonato, ma non è dentro all'azienda, è una fonte di finanziamento. Quello è in debito del cedente nei confini dei dipendenti che diventeranno miei (diventerà un mio debito).

Al momento della stipula, spesso si stipulano anche degli accordi che liberino il cedente da responsabilità solidale (eliminata con accordi: in futuro potrà esserci qualche ex dipendente che chiede i debiti del passato), cedente, cessionario lavoratori si accordano per una diversa valutazione dell'azienda stessa.

inoltre, *esiste uno specifico **divieto di licenziamento*** (non è assoluto: è vietato licenziare giustificando il licenziamento con il trasferimento stesso) questo non significa che prima o dopo il trasferimento non si possa licenziare. Spesso in queste acquisizioni ci sono ridondanza (sullo stesso ruolo troviamo più persone, ci sono spesso degli esuberanti, in particolare per lo staff: es contabili, vendite..)

Potrò licenziare i lavoratori: per g.m.o o giusta causa. Es nel g.m.o. devo dare la prova del repêchage.

C'è poi un tipo di tutela di tipo collettivo: cosa si intende? Il fatto che se il trasferimento di azienda o ramo di essa coinvolge più di 15 dipendenti, cedente e cessionario sono tenuti a compiere una serie di **attività preliminari** (procedura preliminare al trasferimento), nei confronti dell'organizzazione sindacale.

Almeno 25 gg prima rispetto al **trasferimento di azienda** o 25 gg prima del **contratto preliminare di vendita**. Cosa devono fare cedente e cessionario: devono informare le RSA e RSU, le organizzazioni territoriali locali delle organizzazioni più rappresentative del fatto che sarà posto in essere il trasferimento di azienda stesso. Quindi il numero di dipendenti

coinvolti, mansioni ruoli dei dipendenti e degli esiti in termini di occupazione derivanti dal trasferimento.

A quel punto le organizzazioni sindacali possono chiedere un esame. Nell'ambito dell'esame congiunto possono essere trovate soluzioni contratte (es accordi con organizzazioni sindacali), c'è un obbligo a trattare ma non c'è un obbligo a concludere un accordo.

Questo sopra i 15 dipendenti, altrimenti non è dovuto.

E se questi non svolgessero queste attività informative (o solo parte di questi)? Sarebbe un caso di **condotta antisindacale** (art 28 statuto dei lavoratori) qui è il caso in cui art 28 viene espressamente richiamato. In caso di mancata informazione si applica art 28 statuto dei lavoratori. Non è detto dall'art 2112 ma la norma 428/1990

Cenno al fatto che **le discipline viste sinora (conservazione posto di lavoro), possono essere derogate per accordi sindacali in caso di trasferimento di aziende in crisi.** Sono deroghe di vario tipo che variano a seconda della situazione.

Tutte queste discipline possono essere derogate per accordo sindacale in caso di trasferimento delle aziende in crisi (fallimento o procedure concorsuali per liquidazione, la deroga è più ampia. Quindi le aziende in crisi vengono vendute quasi senza dipendenti (ed è una cosa legittima)).

Se invece la procedura concorsuale è di tipo conservativo, allora la deroga è più limitata, questo al fine di salvare le aziende in crisi.

03/12/2019

TUTELA SALUTE E SICUREZZA NEI POSTI DI LAVORO

È una disciplina che x essere compresa necessità competenze sotto il profilo giuridico, penale, pubblico.

La materia ha origini molto lontane.

Nell '800 una delle prime misure adottate era l'obbligo da parte dei datori di lavoro di assicurarsi x andare incontro ai problemi degli infortuni dei lavoratori nell'esercizio dell'attività lavorativa e alla malattia professionale ovvero portata/causata dallo svolgimento dell'attività stessa. Ogni lavoratore è esposto a malattie professionali nel caso non siano espresse tutte le misure e cautele dettate dalla legge.

Nel caso di infortunio o malattia professionale vi è l'intervento dell'INAIL che assicura contro questi eventi. Il lavoratore ha quindi una copertura assicurativa che interviene

quando ormai l'evento si è verificato, corrisponde al lavoratore delle indennità di carattere monetario o rendite di cui gode il lavoratore quando perde la capacità al lavoro.

Obblighi del Datore di lavoro nei confronti del lavoratore:

- **art 2087 cc** obbligo di sicurezza= di natura contrattuale. Grava sul datore quando stipula il contratto di lavoro. E' una norma che non è mai stata modificata, l'obbligo permane come era stato pensato all'epoca. Pone un obbligo di sicurezza in capo al datore di lavoro il quale deve assicurare **l'integrità fisica** e la **personalità morale** dei lavoratori che lavorano alle sue dipendenze. **Come le tutela?** Il datore deve porre in essere tutte le misure necessarie secondo l'esperienza e la tecnica. Non c'è un elenco tassativo delle misure che devono essere prese dal datore di lavoro, siamo di fronte a una norma aperta che contiene una dinamicità in quanto le misure necessarie possono cambiare a seconda del progresso tecnologico.

(Es. adozione di tecnologie + sofisticate, le malattie e rischi mutano nel tempo. Negli anni '60 lavorare in presenza di amianto non era considerato un grande rischio in quanto non era noto l'effetto prodotto dall'amianto di conseguenza le aziende che smaltiscono amianto devono adottare misure molto severe per la tutela dei lavoratori). Il problema dell'esposizione ad agenti potenzialmente dannosi x la salute si ripete nel tempo ed è sempre attuale.

Il datore di lavoro è obbligato ad adottare il livello max teorico di sicurezza possibile? No, dipende dall'esperienza e dalla tecnica. Il max di tecnologia che può essere pretesa è quella che rispetto ai livelli medi di un certo settore riesce a ridurre in modo efficace il rischio. È protetta la sfera fisica ma anche **l'integrità morale**; si intende la tutela che riguarda la sfera psichica e/o psicologica.

(Es. sul luogo di lavoro non devono essere poste in essere persecuzioni psicologiche)

Le misure richieste sono anche spesso misure organizzative che ad esempio impediscano livelli di stress eccessivo su certe persone.

Il lavoratore può attuare **azioni volte ad ottenere il risarcimento del danno**.

Secondo le regole della prova della responsabilità contrattuale è il lavoratore che deve provare l'inadempimento ovvero il fatto che siano state omesse delle misure di sicurezza dovute oppure siano stati commessi degli atti lesivi della propria integrità. Il lavoratore deve portare come prova il danno attraverso una perizia medica di danni fisici o psicologici.

Il lavoratore deve inoltre provare il nesso tra l'inadempimento e il danno subito: in alcune circostanze non è facile capire questa derivazione soprattutto quando il danno è nella sfera psicologica.