



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MODENA E REGGIO EMILIA

**CENTRO STUDI
INTERNAZIONALI E COMPARATI
“MARCO BIAGI”**

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
E NUOVE FORME DI IMPIEGO**

**PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E BUONE PRATICHE
IN RELAZIONE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

LITERATURE REVIEW

a cura di

Maria Giovannone, Michele Tiraboschi, Alessandro Corvino

Progetto di ricerca n. 1354,
finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali
(finanziamento fondo CONMINILA7)

Aggiornamento maggio 2008



Viale Jacopo Berengario 51 – 41100 Modena (Italy) tel. 39-059.2056742
fax. 39-059.2056743 – e-mail: csm@unimore.it – Tiraboschi@unimore.it
sito internet: www.fmb.unimo.it

INDICE SOMMARIO

Premessa	4
Parte I: Un quadro di riferimento concettuale: i nuovi rischi legati ai nuovi modelli organizzativi del lavoro	5
1. Le ragioni di una ricerca interdisciplinare	5
2. Le nuove tipologie di rischio: analisi e rilevazione empirica	7
3. Il legame tra lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	12
4. La tutela della salute e sicurezza dei gruppi deboli	18
Parte II: Il quadro di riferimento internazionale	21
1. Quadro normativo dell'Unione Europea	21
2. Le fonti ILO	22
Parte III: Prospettive di <i>benchmarking</i>	23
1. Lo stato dell'arte nei Paesi Membri	23
2. Prassi e modelli di protezione negli USA	36
Parte IV: La protezione a livello collettivo e la ricerca di buoni modelli di partecipazione	38
Parte V: Buone pratiche e codici di condotta	40
Parte VI: Per uno sviluppo futuro: il caso italiano e le prospettive di elaborazione di un Testo Unico	42
Conclusioni	43

Premessa

La materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro è caratterizzata da una cospicua disciplina normativa, solo recentemente ricondotta a sistema grazie alla approvazione, con decreto legislativo n. 81 del 2008, di un Testo Unico, a cui tuttavia non fa seguito un grado di effettività soddisfacente.

Nel corso degli ultimi anni, con l'accresciuta sensibilità verso il tema della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, a cui non poco ha contribuito l'imponente produzione legislativa di matrice comunitaria, è stata la dottrina a svolgere un importante ruolo di interpretazione e sistematizzazione della vasta normativa vigente in materia, così come filtrata dal vaglio giurisprudenziale e dalle applicazioni in sede di negoziazione collettiva.

La redazione del Testo Unico, in parte di natura compilativa, non ha ancora contribuito alla completa razionalizzazione della materia, aprendo anzi nuovi profili di criticità e incertezza interpretativa. Ancora fondamentale, in questa prospettiva e in attesa del necessario periodo di decantazione a seguito della progressiva messa a regime del Testo Unico, è dunque il contributo della dottrina che, per questo motivo, viene qui riproposto nella forma della classica literature review. Operazione questa che si ritiene fondamentale per porre le giuste premesse a uno studio dei profili della salute e sicurezza sul lavoro nell'ottica dei nuovi lavori e dei nuovi modelli organizzativi d'impresa. La prospettiva d'indagine prescelta, nell'abbandonare un approccio puramente formalistico e normativo, impone l'applicazione di un metodo di indagine interdisciplinare e comparato, sempre più imprescindibile se, dalla mera ricostruzione dogmatica del quadro legale, si intenda passare ad una valutazione delle ragioni di ordine medico, organizzativo, socio-economico e psicologico che tanto incidono sui bassi livelli di effettività della normativa legale e sullo scarso radicamento degli ambienti di lavoro di una vera cultura della prevenzione.

Qui di seguito proponiamo pertanto un percorso bibliografico ragionato (una literature review, come anticipato) che, sul versante dei nuovi rischi legati ai nuovi modelli organizzativi e gestionali d'impresa e delle relative rappresentazioni giuridiche, cerca di dare conto dei contributi che le diverse discipline coinvolte hanno fornito, e continuano a fornire, alla tutela e salvaguardia di un bene di rango costituzionale, come la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche per i lavoratori c.d. atipici ovvero appartenenti ai gruppi storicamente più deboli.

L'utilizzo nel testo del simbolo  indica riferimenti bibliografici resi agevolmente fruibili mediante il rinvio alle voci on-line, in particolare Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (sezione Nuovi modelli organizzativi) e Sicurezza (obbligo di), dell'indice A-Z all'indirizzo internet della Scuola di alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia, www.fmb.unimore.it.

Modena, 9 maggio 2008

Michele Tiraboschi, Maria Giovannone, Alessandro Corvino

PARTE I

UN QUADRO DI RIFERIMENTO CONCETTUALE: I NUOVI RISCHI LEGATI AI NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO

1.

Le ragioni di una ricerca interdisciplinare

- È da circa un decennio che si discute sulla necessità di studiare l'impatto delle nuove tipologie di organizzazione del lavoro sulla salute e sicurezza dei lavoratori. In materia si veda, in particolare, M. QUINLAN, *The Implications of Labour Market Restructuring in Industrialized Societies for Occupational Health and Safety*, in *Economic and Industrial Democracy*, 1999, vol. 20, n. 3, 427-460, che bene sottolinea come i cambiamenti verificatisi nel mercato del lavoro dei Paesi industrializzati, negli ultimi venti anni, abbiano indotto profonde modificazioni nei modelli organizzativi del lavoro, tali da indurre a studiarne l'incidenza sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Come recentemente evidenziato da P. JAMES, R. JOHNSTONE, M. QUINLAN, D. WALTERS, *Regulating supply chains to improve health and safety*, in *ILJ*, 2007, vol. 36, n. 2, 163-187, sarebbe in particolare la frammentazione dei sistemi di produzione integrata ad avere implicazioni negative sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Sulla medesima linea si pongono anche i più recenti studi condotti dall'Agencia Europea per la salute e sicurezza dei lavoratori, che sottolineano come i cambiamenti nel mondo del lavoro, ovvero l'introduzione di nuove condizioni di lavoro, abbiano condotto alla necessità di migliorare le condizioni di vita lavorativa. Da tale punto di vista le imprese necessitano di incoraggiamento e aiuto, per sviluppare principi e sistemi preventivi che si adattino a situazioni di gestione aziendale più complicate o a nuove aree di rischio. Si veda, in proposito, EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *The changing world of work: trends and implications for occupational safety and health in the European Union*, Bilbao, 2002, n. 5, nonché EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *New trends in accident prevention due to the changing world of work*, Bilbao, 2002.

- Nell'ambito del dibattito dottrinale, sul tema della emersione delle nuove tipologie di rischio connesse alla organizzazione del lavoro e alle modalità di instaurazione dei rapporti di lavoro, si sottolinea la posizione di Carlo Smuraglia. In un numero significativo di scritti degli anni Ottanta e Novanta, poi confluiti in conseguenti progetti di riforma del quadro legale, Smuraglia ha messo in luce come dei fenomeni di rischio, collegati all'organizzazione del lavoro, si parli in realtà da molto tempo, quantomeno con specifico riferimento alla ripetitività, alla monotonia, ai ritmi troppo intensi, all'eccesso di carichi di lavoro e sollecitazioni (si veda, ora, C. SMURAGLIA, *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento ed interventi urgenti*, in *RGL*, 2007, suppl. al n. 2, 7-14). Tutti aspetti considerati anche dalla letteratura più recente, ma senza un reale approfondimento dei possibili effetti, al di là di quelli più elementari, di natura essenzialmente psicologica soprattutto in un contesto economico e sociale profondamente mutato nel passaggio dalla nuova alla vecchia economia. Nel corso degli anni Novanta, la dottrina italiana ha invero osservato e denunciato una categoria di fattori di rischio davvero nuovi. Essa è stata tuttavia prevalentemente individuata nella problematica attinente non

tanto alle trasformazioni delle attività produttive come tali, quanto alle trasformazioni delle modalità di instaurazione e attuazione dei rapporti di lavoro: in altre parole alle trasformazioni della tipologia dei lavori. Il campo delle novità è quindi occupato dalla più recente tendenza alla diffusione di lavori approssimativamente definiti come atipici, di lavori cioè frammentati o *sui generis* che non si svolgono più nelle sedi tradizionali e che spesso non implicano affatto una complessità di rapporti, potendo essere svolti anche a livello individuale. Attenzione viene poi prestata anche a tipologie di lavoro già note da tempo, ma che hanno subito trasformazioni anche sul piano normativo, come il caso del socio-lavoratore di cooperativa, nonché tipologie che si vanno diffondendo, ma per le quali i fattori di rischio non sono stati finora individuati nella loro interezza, come ad esempio il telelavoro. Oltre a Smuraglia si veda F. SANTONI, *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, Torino, 1997. Particolarmente sensibili alla necessità di coniugare il quadro normativo al mutato contesto organizzativo sono E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1996, 157, e, soprattutto, L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989, 78, che evidenzia come una delle cause per cui nel nostro ordinamento non si è dato il giusto peso al problema della organizzazione del lavoro, in chiave prevenzionale, consiste nella mancata applicazione dell'articolo 2087 cod. civ. Esso, infatti, non sarebbe stato sfruttato al massimo delle sue potenzialità, mentre è stato impiegato piuttosto per la responsabilizzazione dei datori di lavoro esclusivamente sotto il profilo risarcitorio. Lettera morta sarebbe rimasta tutta la parte attiva della norma, che impone al datore, in quanto capo dell'impresa, di adottare tutte le misure che, "secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro".

- Sul tema delle incongruenze organizzative è la sociologia del lavoro ad aver individuato le nuove problematiche di *corporate culture* aziendale. Secondo Luciano Gallino, per una maggiore effettività delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, bisogna puntare sulla responsabilizzazione degli imprenditori e delle figure apicali, mirando allo sviluppo di una nuova cultura d'impresa, quella che gli anglosassoni chiamano *corporate culture*. Essa si fonda su valutazioni del rischio molto approfondite, essendo la risultante dei fattori tecnici ed umani, dei parametri economici e temporali, dei tipi di conseguenza di un'azione, dei metodi di calcolo delle priorità e del rischio che i dirigenti di ogni livello utilizzano e sono formalmente tenuti ad utilizzare dall'impresa, in tutte le decisioni che prendono nella gestione dei siti produttivi. Gallino sottolinea, inoltre, che le responsabilità di imprenditori e manager risalgono anzitutto al fatto che gli stessi hanno sviluppato un modello generale di organizzazione della produzione e del lavoro in cui la cultura della sicurezza ha scarso posto. Tale situazione verrebbe poi ad essere esasperata dalla moltiplicazione dei contratti di breve durata, dal ricorso diffuso a forme di esternalizzazione e internalizzazione di segmenti del processo produttivo, nonché dall'incremento degli appalti e le commesse alle aziende terze. Si veda L. GALLINO, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Bari, 2003, IV ed., e anche ID., *Se il mestiere è un pericolo*, in *La Repubblica*, 14 aprile 2007, in *Boll. Adapt*, 2 maggio 2007, n. 17. Sulla idea che per ridurre significativamente, in gravità e frequenza, gli incidenti sul lavoro occorra adottare una nuova prospettiva di azione rendendo consapevoli i *top* ed i *middle manager*, delle nuove responsabilità si veda anche F. ZANOTTI, *Una nuova via alla sicurezza sul lavoro: la progettazione sociale dei comportamenti di sicurezza*, in *Appunti di CSR*, Atman Project.

- Accanto alla dottrina giuslavorista e sociologica, è la medicina del lavoro a sottolineare come i recenti *trend* nella organizzazione del lavoro possano avere risvolti negativi, sulla salute, attraverso una serie di modalità. In particolare si sottolinea, da una parte, la possibilità di incremento del rischio di malattie da stress, come ad esempio disagi cardiovascolari, disordini muscolo-scheletrici, disordini psicologici. Dall'altra la possibilità di esposizione a sostanze pericolose. Resta il fatto che c'è ancora molto da capire circa la natura dei cambiamenti nella organizzazione del lavoro e i meccanismi attraverso cui essi possano danneggiare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Sul punto si legga: P.A. LANDSBERGIS, *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People: A Commentary*, JOEM, 2003, vol. 45, n. 1, nonché R. PALEANI, G. CANGIANO, S. SIGNORINI, B. PAPALEO, *La medicina del lavoro e i nuovi rischi*, in *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 2006, 437-439.

- Quanto, poi, all'approccio che le imprese dovrebbero utilizzare al fine di identificare, analizzare e correggere le debolezze organizzative che, molto spesso, sono la causa principale degli incidenti, alcuni autori propongono un sistema basato sull'uso di questionari anonimi indirizzati a tutti i membri dell'organizzazione aziendale, per la rilevazione dei fattori generici e specifici, alla base delle inefficienze organizzative. Si veda, in proposito, F. GUARNIERI, *Human failure and organizational weaknesses: What methods are available for enterprises?*, in *Revue Technique Apave*, luglio-settembre 2006, n. 315. Altri autori, hanno elaborato una strategia definita SOBANE, un sistema di prevenzione articolato su quattro livelli: Screening, Observation, Analysis and Expertise. Essa tenta di realizzare un approccio alle situazioni lavorative, progressivamente dalle piccole alle grandi aziende, per coordinare la cooperazione tra lavoratori, staff tecnico ed esperti in salute e sicurezza. Ciò per prevenire i problemi più rapidamente, in modo più efficiente e più economico. Sul punto si veda J.B. MALCHAIRE, *Participative management strategy for occupational health, safety and well-being risks*, in *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 2006, 478-486.

- È evidente, pertanto, che lo studio dell'impatto, su salute e sicurezza dei lavoratori, delle nuove forme di organizzazione del lavoro, sia oggetto di interesse di più discipline. Ciò è segno della interdisciplinarietà della tematica. Sul punto, tuttavia va detto che sussiste ancora un forte *gap* conoscitivo sulle possibili interrelazioni. Colmare questo *gap* è una delle 21 aree prioritarie di ricerca in programma presso il NORA (*National Occupational Research Agenda*). Esso rappresenta un primo tentativo di sviluppare un piano d'azione per investigare e ridurre i rischi, per salute e sicurezza al lavoro, associati con il cambiamento della organizzazione del lavoro. Sul punto, NORA Organization of Work Team Members, *The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People DHHS (NIOSH)*, aprile 2002, n. 2002.

2.

Le nuove tipologie di rischio: analisi e rilevazione empirica

- Recentemente l'attenzione degli addetti ai lavori si è concentrata su fattori di natura più strettamente psicopatologica, legati ai cambiamenti organizzativi e alla insicurezza del lavoro, che darebbero luogo a fenomeni di stress e mobbing. Quanto al mobbing, gli aspetti psicopatologici ad esso connessi non possono certo considerarsi una novità in

assoluto. Diversi studi riconducono a tale fenomeno vere e proprie patologie. Si può piuttosto dire che i suoi effetti vengono amplificati da determinati modelli organizzativi del lavoro, in cui i lavoratori subiscono tali forme persecutorie di emarginazione, non solo dai superiori, ma dagli stessi colleghi. Infatti, se i dati processuali dimostrano che il fenomeno del mobbing è presente, almeno potenzialmente, nell'area dei rapporti stabili di lavoro ed è prevalentemente di tipo verticale, le esperienze maturate in ambienti di lavoro, con presenza di lavoratori temporanei, dimostrano invece che il mobbing è ipotizzabile anche in tali contesti e anche nella forma orizzontale. Sul punto si veda M.C. CIMAGLIA, *Riflessioni su mobbing e danno esistenziale*, in RGL, 2002, II, 88, nonché, per un'analisi comparata, A. RUSSO, *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati*, in DRI, 2006, n. 4, 1051 ss. Un recente studio, del resto, sottolinea che la violenza psicologica sul lavoro rappresenta un fenomeno antico quanto le organizzazioni stesse. Da sempre legato alla sfera delle relazioni interpersonali, in genere non investiva, formalmente, l'intero *management* dell'impresa, si consumava piuttosto nel rapporto capo/collaboratore, progressivamente estromesso dal ciclo produttivo e depauperato della sua immagine professionale e personale. Il cambiamento organizzativo che ha attraversato l'Italia nel decennio scorso con il suo carico di "esuberanti", costosi da ri-collocare e di "risorse umane" che sono diventate un peso, ha fatto crescere geometricamente i numeri del mobbing che, d'improvviso, si è configurato come un'emergenza sociale. Un ruolo particolare ha, quindi, il medico del lavoro, perché è nell'ambiente di lavoro che nascono e si mantengono le azioni stressogene mobbizzanti e perché qualsiasi sostegno alle vittime è destinato a vanificarsi, se il soggetto è costretto a rimanere (o a tornare) in una condizione di lavoro dove nulla cambia. Sul punto, E. FATTORINI (Laboratorio di psicologia e sociologia del lavoro - ISPESL), R. GILIOLI (Centro per la prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione della patologia da disadattamento lavorativo - Clinica del lavoro "Luigi Devoto" - Milano) (a cura di), *Stress e mobbing, guida per il medico*, ISPESL, Milano, 2008.

- La materia dello stress da lavoro è campo di numerosi studi di medicina del lavoro, rivolti all'analisi delle possibili interazioni tra organizzazione del lavoro e salute psicofisica del lavoratore. In tale ottica si pone uno studio che sottolinea come lo stress da lavoro, aumenti le probabilità di incidenti. Tale condizione riguarderebbe in particolare i lavoratori con un forte carico di lavoro ed un basso livello di soddisfazione. Si veda A. NAKATA, T. T. IKEDA, M. TAKAHASHI, T. HARATANI, M. HOJOU, Y. FUJIOKA, N.G. SWANSON, S. ARAKI, *Impact of psychosocial job stress on non-fatal occupational injuries in small and medium-sized manufacturing enterprises*, in *American Journal of Industrial Medicine*, 2006, vol. 49, 658-669; S. HARVEY, F. COURCY, A. PETTIT, J. HUDON, M. TEED, O. LOISELLE, A. MORIN, *Organizational interventions and mental health in the workplace: A synthesis of international approaches*, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail du Québec (IRSST), 2006, e già S. CLARKE, C.L. COOPER, *Managing the risk of workplace stress: health and safety hazards*, Routledge, London-New York, 2003. I dati che emergono dalla *newsletter* dell'Istituto nazionale francese, per la salute e la sicurezza, sul lavoro sottolineano degli importanti fattori nell'analisi del benessere dei lavoratori: l'andamento della organizzazione del lavoro e il suo impatto sullo stress; la definizione dello stress e dei meccanismi dello stress occupazionale; la considerazione dello stress come rischio connesso ai sistemi organizzativi; la rilevanza che lo stress da lavoro assume nell'ambito del quadro di riferimento europeo; i metodi per stimare il costo dello stress occupazionale. Cfr. M. MONCALVY (ed.), *Réalité Prévention. Occupational stress: An imaginary disease or a real symptom*, 2004, n. 6. Sempre in tema di stress da lavoro, connesso alle modalità di organizzazione della prestazione lavorativa, la psichiatria si è recentemente concentrata

sull'impatto negativo del pendolarismo. Sul pendolare, infatti, graverebbe un impegno che lede la dimensione dell'identità e alla condizione di stress si aggiungerebbero instabilità e vulnerabilità. I pendolari non sono mai consapevoli della loro autonomia lavorativa. Per loro il viaggio è una perdita di tempo, denaro, energia mentale, concentrazione. Ciò produrrebbe anzitutto la perdita della creatività sul lavoro. Impercettibilmente, anno dopo anno, il pendolare accumula stress e fatica psicofisica, un gap in termini di rendimento e motivazione che lo porta all'appiattimento lavorativo. Il pendolare stanco è uno stressato cronico e la manifestazione fisica del disagio è la componente ossessiva che entra nel suo comportamento quotidiano, portandolo spesso a reazioni che denotano forte instabilità e irritabilità. Non sarebbero esenti da conseguenze psichiche neanche i pendolari cosiddetti fasici, ossia coloro che affrontano lunghi viaggi settimanali o periodici, come i marinai o i lavoratori delle piattaforme petrolifere. In questo caso il pendolare va incontro a un'alternanza bioritmica negativa: per un determinato lasso di tempo si occupa solo del lavoro raggiungendo la piena realizzazione. Poi nel periodo di pausa, al ritorno a casa, si sente improvvisamente come disoccupato, ha difficoltà a riempire tutto il tempo di cui dispone e va incontro a noia, abulia e disadattamento, con gravi conseguenze sui rapporti familiari. Sul Punto si legga: M. DI GIANNANTONIO, *Pendolari, i nuovi malati*, in *Corriere della Sera*, 14 maggio 2008.

- L'indagine sull'impatto dei modelli organizzativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori si è recentemente ampliata, a seguito di reiterati interventi dell'Unione Europea in materia che hanno preso come spunto non la salute e sicurezza del lavoro in sé, quanto le competenze normative di Commissione e Consiglio (vedi M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro della comunità Europea*, Cedam, Padova, 2007) sia in tema di nuove tipologie contrattuali, sia in relazione alle nuove modalità organizzative del lavoro, fino a ricomprendere l'organizzazione dell'orario di lavoro (vedi, ancora, M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro della comunità Europea*, Cedam, Padova, 2007, 197-226; 293-337). Sul tema degli orari di lavoro vi è, poi, una cospicua letteratura, che analizza, prevalentemente, gli effetti del lavoro notturno e del *long-working time*, sul benessere psicofisico dei lavoratori.
- Di particolare importanza, al riguardo, sono gli studi condotti sul tema dell'impatto dell'organizzazione degli orari di lavoro sulla salute e sicurezza dei lavoratori, dalla Fondazione Europea di Dublino per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. I relativi rapporti, forniscono un inquadramento generale della problematica, incentrandosi su aspetti inerenti l'orario di lavoro flessibile, gli straordinari, il part-time, gli orari di lavoro non standard, il lavoro dei minori, nonché le politiche adottate dal management aziendale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Al riguardo si fa riferimento, anzitutto, alle indagini condotte dall'Agenzia Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Più in particolare, EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Working time flexibility in European companies*, Establishment Survey on Working time 2004-2005, Dublino, 2007; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Working time and work-life balance in European companies*, Establishment Survey on Working time 2004-2005, Dublino, 2006; EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *A new organization of time over working life*, Dublino, 2003, tutte in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- Sono in realtà gli studi di medicina del lavoro che hanno dedicato, in tempi recenti, grande attenzione alla tematica dell'orario di lavoro lungo e del cosiddetto *shift working* rispetto alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Cfr., per un primo inquadramento generale, C. CARUSO, E. HITCHCOCK, R. DICK, J. RUSSO, J. SCHMIT, *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*, U.S. Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention National Institute for Occupational Safety and Health, aprile 2004. Va tuttavia sottolineato che, sul punto, si è sviluppata una letteratura poco unanime. Parte della letteratura, sul tema, infatti non ammette la presenza di interrelazioni tra il ricorso all'orario di lavoro lungo e implicazioni su salute e sicurezza dei lavoratori, negando soprattutto la presenza di significativi legami tra lo svolgimento dell'orario di lavoro lungo e l'alterazione dei ritmi circadiani sonno-veglia. Si legga: T. ÅKERSTEDT; P. FREDLUND; M. GILLBERG; B. JANSSON, *A prospective study of fatal occupational accidents relationship to sleeping difficulties and occupational factors*, in *Journal of Sleep Research*, marzo 2002, vol. 11, n. 1. Ad analoghe conclusioni perviene un'altra analisi condotta sul legame tra impiego dell'orario di lavoro lungo, tasso di infortuni e impatto sulla vita sociale e familiare dei lavoratori. Lo studio ha rivelato l'assenza di interrelazioni con il tasso di incidenti e, addirittura, una maggior soddisfazione dei lavoratori, per la loro vita sociale e familiare. Per approfondimenti, M.D. JOHNSON, J. SHARIT, *Impact of a change from an 8-h to a 12-h shift schedule on workers and occupational injury rates*, in *International Journal of Industrial Ergonomics*, maggio 2001, vol. 27, n. 5. Una letteratura di segno contrario, invece, individua un rapporto di proporzionalità diretta tra l'impiego del *long-working time* e l'incidenza di infortuni sul lavoro. Sul punto: A.E. DEMBE, J.B. ERICKSON, R.G. DELBOS, S.M. BANKS, *The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*, in *Occupational and Environmental Medicine*, 2005, vol. 62, 588-597. Quanto, poi, al tipo di patologie, solitamente collegate al *long-working time*, alcuni autori hanno registrato: la riduzione della qualità e quantità del sonno; senso maggiore di fatica; sviluppo di disturbi dell'umore, ansia, depressione e nevrosi; disturbi cardiovascolari; disordini gastrointestinali e, sulle donne in particolare, l'aumento del rischio di aborti spontanei, ovvero la nascita di bambini prematuri. Si legga: J.M. HARRINGTON, *Health effects of shift work and extended hours of work*, in *British Medical Journal*, gennaio 2001, vol. 58, 68-72. Altri invece analizzano l'incidenza di alcuni fattori organizzativi – *shift work, multitask working* – sull'insorgere di problemi di ipertensione. Sul punto: N. BARBINI, G. GORINI, L. FERRUCCI, A. BIGGERI, *Ipertensione arteriosa e lavoro, l'importanza dei fattori organizzativi*, all'indirizzo http://ems.cilea.it/archive/00000422/01/2_Bar-bini.pdf, nonché: H. YANG, P. L. SCHNALL, M. JAUREGUI, TA-CHEN SU, D. BAKER, *Work Hours and Self-Reported Hypertension Among Working People*, in *California Hypertension*, ottobre 2006; vol. 48, n. 4. Più isolata, ma altrettanto degna di nota la posizione espressa da alcuni studi che, pur riconoscendo la presenza di effetti negativi sulla salute del lavoratore, connessi all'impiego di tale modulo organizzativo, suggeriscono soluzioni alternative alla mera riduzione dell'orario di lavoro. Sul punto: S. FOLKARD, D.A. LOMBARDI, *Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and "accidents"*, in *American Journal of Industrial Medicine*, 28 marzo 2006. Vi è, infine, un consistente numero di studi che, su posizioni diametralmente opposte, sottolinea la presenza di un rapporto di proporzionalità inversa tra impiego dell'orario di lavoro lungo e il verificarsi di condizioni negative per la salute e sicurezza del lavoratore. Tali autori sostengono, pertanto, che tale modello organizzativo sia favorevole alla salute del lavoratore, cfr.: M. VOSS, F. FLODERUS, *Diderichsen Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post*, in *Occup Environ Med*, marzo 2001, vol. 58; R.E.M. LEES, B.R. LAUNDRY, *Comparison of Reported Workplace Morbidity in 8-hour and 12-hour Shifts in One Plant*, in *Occupational Medicine*, 1989, vol. 39. Sul punto: K. WADA, N. KATOH, Y. ARATAKE, Y. FURUKAWA, T. HAYASHI, E. SATOH, K. TANAKA,

T. SATOH, AND Y. AIZAWA, *Effects of overtime work on blood pressure and body mass index in Japanese maleworkers*, in *Occupational Medicine*, 2006, n. 1, nonché N. NAKANISHI, H.YOSHIDA, K. NAGANO, H. KAWASHIMO, K. NAKAMURA, K. TATARA, *Long working hours and risk for hypertension in Japanese male white collar workers*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, maggio 2001, vol. 55, 316-322.

- Tra le modalità di organizzazione dell'orario di lavoro, poi, quella del lavoro notturno desta, ormai da tempo, particolari preoccupazioni. Ciò a causa delle condizioni temporali in cui si svolge la prestazione lavorativa. Tali rischi vengono, poi, accentuati dal fatto che il lavoro notturno ha abbandonato la sua originaria posizione di marginalità, per passare a quella di fattore organizzativo strategicamente rilevante per le imprese, al fine di migliorarne la produttività e renderle maggiormente competitive.

- Anche in tema di lavoro notturno, l'interesse della medicina del lavoro si è fatto sempre più forte. Gli studi in merito sono concordi nel richiedere adeguatezza organizzativa in materia. Ciò, in quanto, nello svolgimento di turni di notte, si rilevano, effetti negativi sull'assetto biologico. Mediante lo sconvolgimento del ciclo sonno/veglia si determina, infatti, una significativa perturbazione della normale ritmicità circadiana delle funzioni biologiche e quindi delle condizioni psicofisiche della persona. Si parla al riguardo della cosiddetta sindrome da *jet lag*. Sul punto, SOCIETÀ ITALIANA DI MEDICINA DEL LAVORO ED IGIENE INDUSTRIALE, *Linee Guida per la sorveglianza sanitaria degli addetti a lavori atipici*, Pavia, 2004, 56 ss. Ciò impone la necessità di consentire il lavoro notturno subordinatamente al fatto che il datore di lavoro sia consapevole dei maggiori rischi e predisponga mezzi e procedure funzionali, in grado di garantire una prestazione in piena sicurezza, equivalente, in termini di efficacia, a quella del lavoro diurno. Per approfondimenti, REGIONE EMILIA-ROMAGNA, *Lavoro notturno. Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *Lavoro e salute*, 2004, supplemento al n. 11, inserto n. 5.

- Tra gli strumenti di flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, rientra altresì, il contratto a tempo parziale, in tutte le sue svariate modulazioni. Sul punto è stato giustamente osservato che la vigente legislazione antinfortunistica italiana non prevede una disciplina differenziata per i lavoratori con contratto a tempo parziale, forse perché erroneamente considerata come esposta a minori rischi in ragione di una prestazione lavorativa quantitativamente ridotta. Viceversa il ricorso a tale strumento ha inevitabili ripercussioni sull'organizzazione del lavoro. Si legga, SOCIETÀ ITALIANA DI MEDICINA DEL LAVORO ED IGIENE INDUSTRIALE, *Linee Guida per la sorveglianza sanitaria degli addetti a lavori atipici*, Pavia, 2004, 56 ss.

- In tempi più recenti, poi, l'attenzione degli addetti ai lavori, si è rivolta alle implicazioni su salute e sicurezza, del telelavoro. Tale modello organizzativo, tra l'altro, per le particolari modalità di svolgimento della prestazione, crea delle difficoltà di inquadramento giuridico della fattispecie, che poi si riflettono sul regime di tutela della salute e sicurezza. La dottrina sottolinea, infatti, che si tratta di un modulo organizzativo che consiste, essenzialmente, nella prestazione di chi lavora con un videoterminale topograficamente al di fuori delle imprese, cui la prestazione inerisce. Gli elementi caratterizzanti e destabilizzanti pertanto sono la flessibilità e la personalizzazione del lavoro, oltre che naturalmente la dissociazione tra prestazione ed unità produttiva. In merito si legga: M. GALLO, *La sicurezza per lavoratori atipici*, in *Ac&S*, 2006, 203-207. Sulla medesima linea Santachiara che osserva come l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 ha un importante valore propulsivo sotto il

profilo della sicurezza e igiene del lavoro, in quanto obbliga le organizzazioni sindacali a dare vita a contratti collettivi caratterizzati da tutele forti per i telelavoratori, nonché le aziende a rinnovare i modelli organizzativi. Si legga: M. SANTACHIARA, *Il telelavoro domiciliare: l'esperienza di Telecom Italia*, in *GLav*, 16 luglio 2002, n. 28, 99 ss. In senso contrario, invece, Vallebona nega l'applicabilità della disciplina antinfortunistica alla suddetta fattispecie, poiché l'ambiente ove la prestazione si svolge non è nella disponibilità dell'imprenditore. Sul punto: A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro, II. Il rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1999, 414 ss.

- Sul punto, poi, L'Agencia Europea per la Salute e Sicurezza dei lavoratori, in uno studio del 2000 ha analizzato l'impatto del telelavoro sulla salute e sicurezza dei lavoratori, sottolineando la necessità di migliorarne le condizioni. Cfr., EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *The changing world of work, from aging workers to teleworkers*, in *Magazine*, 2000, n. 5, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- Non è mancato, poi, in materia di telelavoro, il contributo della medicina del lavoro. Uno studio olandese, più in particolare, applica una strategia suddivisa in quattro *step*: (*screening, observation, analysis e evaluation*), per analizzare l'impatto del telelavoro, sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Alla luce di tale studio si rileva che un approccio integrale alla tutela della salute e sicurezza dei telelavoratori, richiede non soltanto il superamento della frammentazione delle responsabilità datoriali, ma di valutare sotto il profilo tecnico, tutti gli aspetti efferenti l'ergonomia. Da questo punto di vista è necessario analizzare attentamente i piani d'appoggio ed i sedili; gli accessori d'ufficio e gli schermi dei computer; i *software* utilizzati e l'organizzazione dell'orario di lavoro; la formazione e la sorveglianza sanitaria. Sul punto si legga: SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Work with screens*, Rue Ernest Blerot I, 1070 Bruxelles, Belgium, 2006. La carenza di un approccio ergonomico, infatti, aumenta, per questi lavoratori, la possibilità di disordini dell'apparato muscolo-scheletrico, che si manifestano soprattutto con formicolii e torpore agli arti superiori. Sul punto: E. OVERGAARD, L.P.A. BRANDT, K. ELLEMANN, S. MIKKELSEN, J.H. ANDERSEN, *Tingling/numbness in the hands of computer users: Neurophysiological findings from the NUDATA study*, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, ottobre 2004, vol. 77, n. 7.

3.

Il legame tra lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

- La diffusione della richiesta di flessibilità ha portato all'istituzionalizzazione dei rapporti di lavoro atipici, non più considerati risorse utilizzabili, solo in situazioni contingenti, ma diventati strategia permanente. Si ritiene, tuttavia, che tali fattispecie presentino nuove tipologie di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori. Anche su questo punto, pertanto, si fa sempre più forte l'interesse degli addetti ai lavori.

- In dottrina, con una notevole anticipazione delle problematiche che si sarebbero successivamente sviluppate, Montuschi, già nella metà degli anni Settanta, individuava il

problema della divaricazione tra diritto al lavoro e diritto alla salute, in connessione con l'emersione di figure contrattuali non standard. Si poneva così l'accento sul tema delle incongruenze, tra prassi applicativa e tutele costituzionali. In merito si legga: L. MONTUSCHI, *Commento sub art. 32 1° comma*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione, rapporti etico-sociali*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 146 ss.

- Il venir meno della strumentalità del contratto di lavoro a tempo indeterminato e la conseguente emersione di un'immensa area grigia, ha determinato una serie di nuove problematiche anche in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Tali problematiche sono connesse al fatto che la frange dei lavoratori atipici sono più facilmente sottratte ai controlli pubblici e alle tutele giurisdizionali e sindacali. In merito: M. TIRABOSCHI, *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della direttiva 91/383/CEE*, in *DRI*, 1996, n. 3, 57; M. TIRABOSCHI, *Mutamenti del mercato del lavoro e lavori atipici: un quadro di riferimento concettuale*, in M. BIAGI, B. MAIANI, P. PISPISA, M. TIRABOSCHI, *Tipologie di lavoro atipico e tutela dell'ambiente di lavoro*, IIMS, Roma, 2001.

- Per queste categorie di lavoratori, infatti, la formazione non adeguata per la propria professionalità, la scarsa autonomia decisionale, ricoprire ruoli marginali nell'azienda oppure un carico di lavoro molto alto (o molto basso) insieme alle caratteristiche del lavoro (pericolosità, scomodità degli orari, carico fisico o mentale e carattere routinario dell'attività), il debole supporto sociale da parte dei lavoratori a tempo indeterminato e la carenza di tutela sindacale, sono indicati come fattori in gioco nella comparsa delle alterazioni dello stato di salute. Tra queste rientrano, da una parte, le alterazioni tipiche delle lavorazioni svolte e correlate a rischi noti e censiti, dall'altra alterazioni più generiche, meno note ma attribuite prevalentemente a fattori psicosociali causati da precarietà della prestazione, breve durata del rapporto di lavoro con numerosi turni, difficoltà di integrazione nel sistema di sicurezza aziendale, prevalente occupazione in settori a maggior rischio, rilevante presenza di immigrati con problemi di inserimento, il basso profilo scolastico della manodopera, ridotte esperienze lavorative. Sul punto, G. MESSINEO, A. IMPERATORE, A. BRUSCHI, O. ROSSI, G. DI MARTINO, N. SERRETTI, *I lavoratori atipici. Rilievi di attualità, sorveglianza sanitaria, vigilanza*, in *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, luglio-settembre 2006, n. 3, e in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- Anche nella dottrina internazionale, alcuni autori, poi, hanno rilevato una significativa relazione tra pratiche di lavoro flessibili e il verificarsi di seri pericoli per la salute e sicurezza dei lavoratori. Ciò, soprattutto, sotto il profilo della maggiore incidenza di infortuni e nella emersione di malattie. Sul punto: M.D. BRENNER, D. FAIRRISS, J. RUSER, *"Flexible" Work Practices and Occupational Safety and Health: Exploring the Relationship Between Cumulative Trauma Disorders and Workplace Transformation*, in *Industrial Relations*, 2004, vol. 43.

- Importanti segnalazioni in merito alle implicazioni sulla salute e sicurezza delle nuove tipologie contrattuali, ci provengono, inoltre, da un recente studio condotto dall'Agenzia Europea per la tutela della salute e sicurezza al lavoro. Più in particolare, il rapporto sottolinea come il decentramento produttivo abbia indotto modifiche nell'organizzazione del lavoro, tali da abbassare l'orientamento delle aziende verso l'importanza delle risorse umane. In merito, EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *New Forms Of Contractual Relationships And Implications For Occupational Safety And Health*,

Bilbao, report 1996-2001, 2002, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*. Sulla medesima linea si pone altro studio condotto in seno alla stessa Agenzia, che partendo da un *check-up* delle condizioni in cui versa il lavoro atipico, ha rilevato l'insorgere di vari rischi legati alle nuove forme di organizzazione del lavoro. Da esso emerge, in particolare, che, gli effetti causati dall'incertezza occupazionale determinano insicurezza psicologica, progressiva, che induce condizioni di stress intenso e permanente, cui possono seguire gastriti, disturbi cardio-circolatori, problemi nervosi. La diagnosi finale: il lavoro precario fa male alla salute. Sul punto: EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, 2007, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- Accanto al dibattito dottrinario, sul tema, vi sono interessanti filoni d'indagine portati avanti dalla medicina del lavoro. Tali studi si incentrano prevalentemente sulla nozione di *job-insecurity*, una condizione che danneggerebbe in modo rilevante e con effetti di lungo periodo la salute psicofisica dei lavoratori.
- Una parte consistente della letteratura medica, infatti, sottolinea che l'esposizione alle esperienze di lavoro precario, caratterizzate da instabilità, mancanza di protezione, insicurezza e vulnerabilità economica, determini significativi effetti sulla salute dei lavoratori. La *job-insecurity*, infatti sarebbe un fattore che induce forte stress nel lavoratore, di modo che l'esposizione a tale fattore, per lungo tempo, sarebbe la causa di gravi patologie, quali infarto e tumori. Più in particolare, poi, i precari soffrirebbero anche molto il fenomeno dell'emarginazione dal contesto lavorativo, oltre quello dello scarso coinvolgimento e della scarsa partecipazione alle iniziative aziendali in materia di salute e sicurezza. Sul punto, E. TOMPA, H. SCOTT-MARSHALL, R. DOLINSCHI, S.TREVITHICK, *Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework*, IOS Press, 2007, in  voce *Sicurezza (obbligo di)*; J. BENACH, *The health-damaging potential of new types of flexible employment: A challenge for public health researchers*, in *American Journal of Public Health*, 2000, vol. 90, 1316-1317; J. BENACH, M. AMABLE, C. MUNTANER, F.G. BENAVIDES, *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2002, vol. 56, 405-406; T. BJARNASON, T. SIGURDARDOTTIR, *Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries*, in *Social Sciences & medicine*, 2003, vol. 56, 973-985; E. BARDASI, M. FRANCESCONI, *The impact of atypical employment on individuals' wellbeing: evidence from a panel of British workers*, in *Social Science & medicine*, 2004, vol. 58, 1671-1688.
- La percezione dell'insicurezza è una condizione che accomuna fortemente i precari ai disoccupati. Tuttavia alcuni autori, in uno studio di medicina sociale, condotto in Finlandia nel 2003, su sei differenti settori del mercato del lavoro, evidenziano che, anche se tra occupati e disoccupati sembrano esservi delle diseguaglianze sotto il profilo della salute, in realtà le principali differenze riguarderebbero la salute per settore, a prescindere dalla tipologia contrattuale. Ciò implicherebbe che i lavoratori temporanei possono avere anche minori problemi per la loro salute, a dispetto dei lavoratori a tempo indeterminato. Sul punto: P. VIRTATEN, V. LIUKKONEN, J. VAHTERA, M. KIVIMAKI, M. KOSKENVUO, *Health inequalities in the workforce: the labour market core-periphery structure*, in *International Journal of Epidemiology*, 2003, vol. 32, 1015-1021.

- Alcuni autori, tuttavia, tendono a destituire di fondamento l'idea per cui il lavoro temporaneo determinerebbe il deteriorarsi del benessere psicologico del lavoratore inducendo nello stesso scarsi livelli di *job-satisfaction*. Sul punto: N. DE CUYPER, J. DE JONG, H. DE WITTE, K. ISAKSSON, T. RIGOTTI, R.SCHALK, *Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model*. In *International Journal of Management Reviews*, 2008.
- Alcuni, più in particolare, ritengono che l'impatto negativo del lavoro temporaneo sulla salute e sicurezza del lavoratore, non dovrebbe essere osservato in modo superficiale e generalizzante. Andrebbero condotte delle capillari distinzioni tra le diverse fattispecie di lavoro temporaneo, a seconda del tipo di contratto e degli *skill* richiesti. L'insoddisfazione, infatti, si svilupperebbe esclusivamente nei lavori temporanei di bassa qualifica. L'indagine, condotta su un campione di 642 lavoratori in UK, provenienti da diverse organizzazioni, rivela, contrariamente alle aspettative, che i lavoratori temporanei riportano livelli di benessere maggiori rispetto ai lavoratori permanenti. Cfr. D. GUEST, M. CLINTON, *Temporary Employment Contracts, Workers' Well-Being and Behaviour: Evidence from the UK*, Department of Management King's College, London, Working paper, 2006, n. 38.
- Sul tema delle interrelazioni negative tra lavoro precario e tutela della salute e sicurezza, non mancano interessanti rilevazioni condotte in ambito statistico. Sull'elevato numero di incidenti sul lavoro per gli atipici e i temporanei, infatti, fornisce elementi di valutazione uno studio condotto, sui dati raccolti tra il 2000 ed il 2001, dal Ministero del lavoro e degli affari sociali in Spagna, sugli incidenti mortali e non, in funzione del tipo di impiego, dell'età, del sesso e della durata del rapporto, alle dipendenze di una data azienda. La Spagna, infatti, è tra i Paesi europei con il più elevato tasso di lavoratori atipici. Lo studio perviene alla conclusione che la minore esperienza e la minor conoscenza dei pericoli dell'ambiente lavorativo, in funzione della durata dell'impiego, è un possibile meccanismo alla base dell'associazione tra lavoro atipico/temporaneo e incidenti sul lavoro. Sul punto, F.G. BENAVIDES, J. BENACH, C. MUNTANER, G.L. DELCLOS, N. CATOT, M. AMABLE, *Associations between temporary employment and occupational injury: what are the Mechanisms?*, in *Occupational Environment Medicine*, 2006, vol. 63, 416-421.
- Uno studio condotto dall'Eurispes, sulla connessione tra lavori atipici e incidenti sul lavoro, mette in luce che, ferme restando delle difficoltà di monitoraggio sul lavoro atipico, che impediscono un esame esaustivo della materia, l'atipicità del rapporto di lavoro può essere un fattore indiretto di rischio non solo nel breve periodo, a causa di un apprendimento deficitario delle tecniche, delle abilità e delle conoscenze specifiche di una mansione aziendale, ma anche nel lungo periodo. La sperimentazione da parte del lavoratore di forme di precarietà rende di difficile attribuzione le responsabilità aziendali di un evento infortunistico. Il lavoro atipico è spesso tanto precario quanto usurante. Si aggiunge a questo il minore livello di sindacalizzazione degli atipici e quindi la scarsa propensione all'autotutela, nonché il maggior stress da precariato e da superlavoro. Tra l'altro si può ipotizzare che la situazione infortunistica degli atipici sia più grave di quella rappresentata dalle cifre ufficiali, che riguardano solo gli eventi denunciati e quelli riconducibili alla particolare mansione svolta al momento dell'evento infortunistico. Sul punto: EURISPES, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, febbraio 2003. Di segno contrario una ricerca dell'IRES del 2006, che rivela che sarebbero i lavoratori con un contratto atipico a dichiarare, nel 30,1 per cento dei casi, la totale assenza di fattori di

rischio nei luoghi di lavoro, contro il 16,9 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato. Sul punto IRES, *Dinamiche d'impresa, flessibilità contrattuale e impatti sulla salute e sicurezza nella percezione dei lavoratori*, in *Boll. Adapt*, 2006, n. 39.

- In relazione, poi, al caso italiano, l'analisi dei dati che emerge dai rapporti regionali condotti dall'INAIL, conferma, ancora una volta che nonostante nel nostro Paese gli infortuni sul lavoro siano in calo, tra le categorie più colpite continuano ad esservi i lavoratori atipici e gli immigrati. Sul punto: INAIL, *Rapporti Annuali Regionali 2006 sull'andamento degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, luglio 2007, in  voce *Sicurezza sul lavoro (obbligo di)*.
- Per quanto riguarda, poi, più da vicino le singole fattispecie contrattuali cosiddette atipiche ed i possibili riflessi sulla salute e sicurezza dei lavoratori, merita particolare attenzione l'area del lavoro parasubordinato, caratterizzato da una pluralità di modelli contrattuali.
- In relazione alle interrelazioni tra somministrazione di manodopera, organizzazione del lavoro e rischi per la salute e sicurezza, la dottrina sottolinea la natura speciale del rapporto di sicurezza, in caso di somministrazione, in quanto si assiste alla dissociazione tra datore di lavoro e soggetto beneficiario della prestazione lavorativa, con il primo non in grado di esercitare funzioni di controllo sulle effettive condizioni lavorative in cui andrà ad operare il proprio dipendente. Sul punto si legga: M. GALLO, *La ripartizione degli obblighi nel lavoro interinale*, in *A&S*, 2001, n. 15, 61; M. GALLO, *Somministrazione, appalto e distacco: la nuova sfida della sicurezza flessibile*, in *A&S*, 2004, n. 19, suppl. n. 3, 15 ss.
- Una delle principali problematiche, cui deve essere prestata maggiore attenzione, in tema di sicurezza per i somministrati, è il momento dell'inserimento del lavoratore somministrato nel proprio contesto produttivo. Sul punto si legga: G. GAY, *Manuale di gestione del personale*, Isedi, Milano 1974.
- Sono altresì oggetto di studio i rischi connessi all'introduzione del lavoro in somministrazione in settori caratterizzati da alta complessità. Per approfondimenti si legga: G. GALLI, *Partecipazione dei lavoratori flessibili al sistema di gestione aziendale*, in *A&S*, 2004, n. 3.
- La sempre più marcata specializzazione delle attività, dovuta allo sviluppo tecnologico, nonché alla complessità e integrazione dei processi produttivi moderni e alle nuove possibilità di coordinamento a distanza tra produttori, rende necessario analizzare il rapporto tra le esternalizzazioni (con particolare riferimento ad appalti e subappalti) e la normativa sulla sicurezza sul lavoro. Ciò al fine di verificare se, ed in quale misura, sia garantita la tutela della salute dei lavoratori impegnati in tali tipologie contrattuali.
- Sul punto, Quinlan, osserva che il *downsizing* e le forme ad esso correlate di ristrutturazione organizzativa possono avere effetti avversi sulla salute, sicurezza e benessere dei lavoratori. In alcuni Paesi, come ad esempio l'Australia, le norme in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro impongono chiari obblighi ai datori di lavoro che iniziano un processo di *downsizing* o ristrutturazione aziendale, in relazione ai rischi, alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e all'introduzione di misure adeguate per

affrontare tutte le tipologie di rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli di natura psicosociale, tra cui il rischio di isolamento. Cfr. M. QUINLAN, *Organisational Restructuring/Downsizing, OHS Regulation and Worker Health and Wellbeing*, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- Sul tema delle interrelazioni negative tra esternalizzazioni e salute e sicurezza dei lavoratori, la dottrina fa particolare riferimento al problema del regime della frammentazione delle responsabilità. Ci sarebbe, infatti, una chiara evidenza del fatto che la natura triangolare di questi rapporti, crei particolari problemi di regolamentazione ed organizzazione. Sul punto, R. JONHSTONE, M. QUINLAN, *The OHS Regulatory Challenges Posed by Agency Workers: Evidence from Australia*, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*. E ancora, F. SCARPELLI, *Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici*, in O. MAZZOTTA (diretto da), *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese*, Giuffrè Milano, 1990, 50; F. FOCARETA, *Responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *QDLRI*, 1993, n. 14, 140; V. PASQUARELLA, *Appalto e sicurezza sul lavoro: tutele legislative e rimedi giurisdizionali*, in *RGL*, aprile-giugno 2007, supplemento al n. 2, 87 ss.; M. LAI, *Esternalizzazioni e Sicurezza: l'appalto*, 2007, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- La dottrina sottolinea inoltre che per una corretta gestione della materia della salute e sicurezza, nel caso delle esternalizzazioni, sarebbe opportuno valorizzare le disposizioni concernenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi bilaterali, cfr. M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra testo unico e disposizioni immediatamente precettive (commento alla legge n. 123/2007)*, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- Uno dei settori in cui più frequentemente si fa ricorso all'appalto è quello della cantieristica edile o di ingegneria civile. Esso rientra tra quelli a maggior rischio, con un'alta frequenza di incidenti sul lavoro e malattie professionali.

- In merito la dottrina sottolinea che, in relazione alle opere edili, la tutela della salute e sicurezza assume un forte rilievo umano, sociale, economico, presentando caratteristiche e difficoltà connesse alla natura dell'attività edilizia e dei relativi processi produttivi. Infatti la presenza simultanea o successiva di più imprese e lavoratori autonomi, nella medesima area di lavoro e l'interazione delle rispettive attività nell'ambito del cantiere, l'esecuzione della prestazione lavorativa in ambienti di lavoro diversi tra loro, predisposti dal committente, l'utilizzo di strumenti in parte forniti da quest'ultimo evidenziano, l'insufficienza di una gestione atomistica della sicurezza nei cantieri, da parte delle singole imprese. Si legga: F. SCARPELLI, *Gli appalti pubblici e la sicurezza nei cantieri. I soggetti, gli obblighi e le responsabilità*, ricerca commissionata dalla Asl di Milano, Milano, giugno 2003, 1; M. LANOTTE, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro nei cantieri temporanei e mobili*, in *MGL*, 1997, n. 4-5, 761.

- Più in particolare, in questo settore, il fattore delle risorse umane assume rilevanza centrale, essendo caratterizzato da elevata intensità del lavoro, forte presenza di lavoro instabile, scarsa qualificazione professionale e scarso prestigio sociale. Quindi un intervento in materia si giustifica non solo per incrementare il rispetto dei diritti fondamentali dell'individuo, ma anche in una prospettiva di maggiore competitività economica. L'analisi sull'applicazione della direttiva cantieri evidenzia, infatti, che oltre ai livelli più elevati di sicurezza sono seguite cospicue riduzioni dei costi e dei tempi di costruzione. In tema,

COMITATO ECONOMICO E SOCIALE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Parere del Comitato Economico e sociale in merito alla comunicazione della Commissione su La competitività dell'industria della costruzione*, del 4 novembre 1997 n. 539, 98/C 214/06, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

4.

La tutela della salute e sicurezza dei gruppi deboli

- Da tempo, ormai, l'attenzione degli addetti ai lavori, si è concentrata sulle condizioni di salute e sicurezza dei cosiddetti lavoratori deboli: giovani, donne e immigrati. Per questi ultimi, infatti, le problematiche connesse alla salute e sicurezza tendono ad amplificarsi. Ciò è dovuto, in parte, al fatto che tali frange sono più frequentemente adibite a contratti di lavoro *non standard*. Dall'altra parte, poi, ognuno di questi gruppi, presenta specifiche caratteristiche fisiologiche o ambientali, tali da renderli più vulnerabili.

- In relazione al lavoro dei giovani, più in particolare, dall'analisi degli elementi strutturali, che caratterizzano i contratti di apprendistato e di inserimento, la dottrina rileva che molto frequentemente il lavoro dei giovani non viene qualificato, come invece è per sua natura, a elevato rischio di infortunio, con il risultato che la valutazione dei rischi risulta gravemente compromessa. A tal riguardo, infatti, si può affermare che giovani, lavoro e infortuni costituiscono un trinomio critico, visto che proprio i lavoratori sotto i 29 anni sono quelli che maggiormente rischiano l'incidente grave o la menomazione. Ciò induce a riflettere che non è possibile adottare una metodologia di valutazione indifferenziata, valida cioè nei confronti di tutti i lavoratori. Spesso infatti queste categorie sono destinatarie di compiti che vanno al di là delle loro capacità e sono, al tempo stesso, poco consapevoli dei doveri del datore di lavoro e dei propri diritti e responsabilità.

Cfr., R. NUNIN, *Il lavoro dei minori: interventi recenti internazionali e interni*, in RGL, 2000, 655; R. NUNIN, *Lavoro e minori: novità normative*, in LG, 2000, 317; M. OFFEDDU (1983), *Lavoro dei minori* (voce), in NDI Appendice, 1983; L. PELLICCIA, *La tutela del lavoro notturno nel recepimento della prevista direttiva comunitaria. Le previsioni contenute nel D. Lgs. 532/1999*, in LPO, 2000, 280; L. PELLICCIA, *Lavorazioni vietate e tutela del lavoro minorile. Il punto della situazione dopo la circolare n. 1/2000 del Ministero del Lavoro*, in *Notiziario del lavoro e previdenza*, 2000, 374; E. POLELLA, *La particolare disciplina dell'infortunio sul lavoro patito dal minore assunto "contra legem"*, in *Il Nuovo diritto*, 2003, 900; L. PRATI, *Protezione dei giovani sul lavoro*, in ISL, 2000, 648; M. GALLO, *La sicurezza per i lavoratori atipici, in ambiente e sicurezza*, I libri di, Il Sole 24 Ore, Milano, 2006, 135-172. Sulla stessa linea si pone Vogel. L'autore mette in evidenza i rischi per la sicurezza sul lavoro, connessi alle nuove tipologie contrattuali, ma soprattutto, quelli legati al lavoro flessibile dei lavoratori più giovani. Sul punto, L. VOGEL, *Health and work in the "contingent" generation*, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- In merito a questo gruppo di lavoratori deboli, infatti, l'Agenzia Europea per la salute e sicurezza al lavoro analizza i rischi cui essi sono specificamente esposti nei luoghi di lavoro ed i relativi effetti di lungo e di breve periodo. Sul punto: WORLD HEALTH ORGANIZATION EUROPE, *Work Injuries in Children and Young People*, maggio 2007, n. 4.7; EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Young workers:*

facts and figures; Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007, entrambi in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- I contributi, sul tema, forniti dalla medicina del lavoro, poi, confermano che gli adolescenti, che in età scolare svolgono attività lavorative, hanno un riposo notturno di minore durata e più alti livelli di sonnolenza durante il giorno, rispetto ai coetanei, che non svolgono alcuna attività lavorativa. Cfr., L.R. TEIXEIRA, F.M. FISCHER, A. LOWDEN, *Sleep deprivation of working adolescents - A hidden work hazard*, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, agosto 2006, vol. 32, n. 4, 328-330. I giovani tra i 15 e i 24 anni sarebbero, poi, esposti ad incidenti sul lavoro due volte e mezzo in più rispetto a lavoratori di età superiore, in tutto il territorio. Alla base di questa maggiore incidenza vi sarebbero cause intrinseche: mancanza di esperienza, comportamenti poco consapevoli dei rischi, fattori psicosociali, uso di droga ed alcool. Diversamente, tra i fattori estrinseci, rientrerebbero aspetti specifici attinenti: il tipo e le condizioni di lavoro, la formazione e la sorveglianza. Cfr., C. LARCHER, G. SCHWARTZ, *Young persons at work - Safe start. (French: Jeunes au travail - Débute en sécurité)*, *Travail et sécurité*, ottobre 2006, n. 666, 25-31; L. EECKELAERT, *Well-being of young persons at work. Literature survey on the topic (French: Bien-être des jeunes au travail. Une étude de la littérature sur le sujet)*, *Prevent Focus*, settembre 2006, n.7.

Anche le statistiche confermano i suddetti dati. Tant'è che uno studio ci rivela che i giovani tra i 15 ed i 25 anni, in Quebec sono i soggetti sui quali si assommano il 17 per cento degli incidenti sui luoghi di lavoro, pur non rappresentando un'elevatissima percentuale della forza-lavoro, del Quebec. Cfr., É. LEDOUX, M. LABERGE, *Bilan et perspectives de recherche sur la SST des jeunes travailleurs (Summary and perspectives of research on young workers' OHS)*, *Études et recherches /Rapport R-481*, IRSST, Montréal, 2006, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

Quanto al lavoro degli immigrati, pur non costituendo, di per sé, un aspetto vero e proprio della flessibilità, rischi addizionali presenti nelle nuove forme di organizzazione del lavoro si intrecciano con quelli peculiari del lavoro degli stranieri. Gli addetti ai lavori rilevano, infatti, una complessa miscela di effetti negativi sull'andamento infortunistico e delle malattie professionali. Anche per questi lavoratori, infatti, come per i giovani, non si può non segnalare la particolare situazione di insicurezza e disagio legata alla circostanza di non fare parte di una precisa collettività aziendale: lo svolgimento di mansioni o attività temporanee, per brevi e talvolta brevissimi periodi di tempo. Cfr., B. VENEZIANI, *Il "popolo" degli immigrati e il diritto del lavoro: una partita incompiuta*, in *RGL*, 2007, 479; G. CAMPO, *La tutela dei diritti dei lavoratori immigrati (una ricerca empirica e qualche spunto di riflessione)*, in *Questione Giustizia*, 2006, 552. In una prospettiva comunitaria, invece si legga: EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Literature Study on migrant workers*, 2007, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- La dottrina osserva che uno degli elementi che amplifica i rischi per queste categorie, è il fatto che gli extracomunitari, che vivono in prima persona queste problematiche, preferiscono paradossalmente non parlare di igiene e sicurezza del lavoro per timore di perdere l'occupazione. Essi sono infatti spesso sottoposti a infortuni causati da macchine non protette, stress da ritmi e turni pesanti, oltre ad essere facilmente ricattabili, richiedendo, per tali ragioni, un approccio metodologico differenziato. In merito, G. LEOCATA, *Il medico competente*, Il Sole 24 Ore, Milano, 1997, 150.

- Le statistiche forniscono, poi, uno *screening* delle interrelazioni tra immigrazione e nuove forme contrattuali, nell'ottica della tutela di salute e sicurezza. Esso individua, da una parte i tipici fattori di rischio infortunistico cui questi lavoratori sono esposti, riconducibili essenzialmente alle strategie aziendali, ai processi del lavoro e alle tecnologie di lavoro. Dall'altra parte evidenzia fattori di tipo soggettivo, tra cui spiccano elementi attinenti i deficit linguistici, il forte disorientamento, la scarsa cultura alla sicurezza. Sul punto: G. BLASUTIG a cura di, *Sicurezza sul lavoro: immigrazione e nuove forme contrattuali*, relazione A.S.S. ALTO FRIULI, Gemona, 2004; CESOS, ISPESL, *La percezione del rischio nei lavoratori extracomunitari*, in *Prevenzione Oggi*, 2005, vol. 1, n. 2

- Nell'indagine sulle modalità organizzative del lavoro e del loro impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori, un importante riferimento va fatto alla condizione delle donne lavoratrici e delle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento.

Le donne sono tra le categorie maggiormente interessate dalle forme di lavoro *non standard* e presentano caratteristiche fisiologiche tali da renderle più esposte a rischi per la salute e sicurezza sul lavoro. Le stesse, inoltre sono più frequentemente bersaglio di comportamenti discriminatori. Molto ampia la dottrina italiana sul tema, per approfondimenti, F. BACCHINI, *Salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti e puerpere*, in *ISL*, 2007, 249; A.A. BALDACCONI, F. FACELLO, *Quando l'infortunio è donna*, in *ISL*, 2006, 407; M.V. BALLESTRERO, *Occupazione femminile e legislazione sociale*, in *RGL*, 1976, 645. M.V. BALLESTRERO, *Dal divieto di lavoro notturno femminile all'autodeterminazione delle donne*, in *RGL*, 1996, 695; M. BARBERA, *Tutto a posto, niente in ordine. Il caso del lavoro notturno delle donne*, in *RIDL*, 1999, 301; S. BELLOMO, *Divieto di lavoro notturno delle donne e diritto comunitario*, in *RGL*, 1995, 283; G. JAMES, *Pregnancy discrimination at work*, in *Pregnant and productive*, Working paper 2004, n. 14; Circolare INPS 21 dicembre 2007, n. 137, *Nuove disposizioni in materia di maternità per le lavoratrici a progetto*, 2008, n. 1.

Parte II
QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE

1.

Quadro normativo nell'Unione Europea

- La problematica inerente l'impatto delle nuove forme di organizzazione del lavoro e dei lavori atipici/temporanei, sulla salute e sicurezza dei lavoratori è, da tempo, oggetto di disciplina normativa in ambito comunitario. Interessante è l'indagine sullo stato dell'arte, in tema di armonizzazione alle direttive europee.

- Più in particolare in relazione alla direttiva n. 91/383, concernente l'armonizzazione degli ordinamenti degli Stati Membri in tema di lavori atipici e temporanei, già in passato, la dottrina si è interrogata sulle problematiche concernenti la trasposizione della relativa disciplina negli Stati Membri. Essa ha rilevato che, a dispetto delle formule legislative utilizzate, il processo di armonizzazione era rimasto sostanzialmente incompleto. Sul punto si legga in chiave comparata: J.C. JAVILIER, A. NEAL, M. WEISS, J. SALOHEIMO, U. RUNGALDIER, A. TINHOFER, *Lavoro atipico/temporaneo e tutela della salute: la trasposizione della direttiva 91/383/CEE, in Francia, Regno Unito, Germania, Finlandia e Austria*, in *DRI*, 1996, n. 3, 35. Sugli aspetti problematici della trasposizione della direttiva n. 91/383 in Italia: M. TIRABOSCHI, *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della direttiva 91/383/CEE*, in *DRI*, 1996, n. 3, 51.

- Al fine di monitorare lo stato di implementazione delle suddette direttive, poi, la Commissione Europea conduce degli studi comparati periodici, tenendo anche conto del recente ampliamento dell'Unione Europea a delle realtà statuali che presentano già di per sé tassi di sinistrosità più elevati, connessi anche ad un'evoluzione più recente del diritto del lavoro inteso come diritto delle tutele, come ad esempio i Paesi dell'Est europeo. Dalle indagini comparate sullo stato di implementazione della direttiva, infatti, emergono dati rilevanti. Sul punto, COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Commission Staff working paper, on the implementation of Directive 91/383/EEC supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship*, Brussels, 18/05/2004, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro* (sezione fonti comunitarie e sezione nuovi modelli organizzativi).

- In tema di organizzazione dell'orario di lavoro, la Commissione Europea ha analizzato lo stato di implementazione della direttiva n. 93/104, anche alla luce del recente allargamento dell'Unione Europea ai Paesi dell'est. Sul punto: COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Report from the Commission, State of implementation of Council Directive 93/104 of 23 november 1993, concerning certain aspects of the organization of working time*, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro* (sezione fonti comunitarie e sezione nuovi modelli organizzativi).

- Le direttive europee, hanno altresì disciplinato la materia della protezione della salute e sicurezza dei gruppi deboli. Più in particolare il tema della protezione dei giovani è oggetto della direttiva n. 33/94/CE. La Commissione Europea, in periodici rapporti comparati,

analizza lo stato di implementazione della stessa nell'ambito degli Stati Membri. Cfr., COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITY, *Transposal of directive 33/94/CEE concerning the protection of young people in the 15 member states of the European union*, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro* (sezione *fonti comunitarie* e sezione *nuovi modelli organizzativi*).

2.

Le fonti ILO

- La problematica inerente l'impatto delle nuove forme di organizzazione del lavoro e dei lavori atipici/temporanei, sulla salute e sicurezza dei lavoratori è, altresì, oggetto di disciplina normativa a livello internazionale. Interessante è l'indagine sulla regolamentazione delle suddetta materia nelle fonti ILO.

Importanti strategie programmatiche si possono rintracciare nelle convenzioni sul tema. Tra queste in particolare: ILO, *Promotional Framework for Occupational safety and Health Convention*, 2006, n. 187, in voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (fonti comunitarie e internazionali)*. In materia di gruppi di lavoratori vulnerabili, e con particolare riferimento al lavoro dei giovani cfr. ILO, *Global employment trends for youth*, 2006, in voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (fonti comunitarie e internazionali e nuovi modelli organizzativi)*. Sul tema della discriminazione sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle differenze per genere, ILO, *Equality at work: Thackling the challenges*, 2007, in voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (fonti comunitarie e internazionali e nuovi modelli organizzativi)*. In materia di stress lavoro-correlato e fattori psicosociali, ILO, *Human stress, work and job satisfaction: A critical approach*, Ginevra, 1987; ILO/WHO, *Psychosocial factors at work*, ILO/WHO Joint Committee, Ginevra, 1986; ILO, *Stress in industry: Causes, effects and prevention*, Ginevra, 1984; ILO, *Visual display units: Job content and stress in office work*, Ginevra, 1985; ILO, *Symposium on the Social and Labour Consequences of Technological Developments, Deregulation and Privatization of Transport*, background document, Ginevra, 1999.

Parte III
PROSPETTIVE DI *BENCHMARKING*

1.

Lo stato dell'arte nei Paesi membri

- L'indagine comparata sull'implementazione della disciplina europea, in tema di impatto dei nuovi modelli organizzativi e lavori atipici/temporanei, sulla salute e sicurezza dei lavoratori, è rivolta alla ricerca di buone pratiche e modelli virtuosi, all'interno dei singoli Stati Membri.

- Per un inquadramento generale del sistema tedesco di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si osserva che le associazioni professionali di categoria, enti di diritto pubblico, alle quali è affidata l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, si occupano anche della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nei luoghi di lavoro.

I loro compiti più importanti in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro riguardano la predisposizione di appositi regolamenti, sottoposti all'approvazione del Ministero del lavoro, l'attività di formazione e informazione, il pronto soccorso, l'assistenza tecnica ai costruttori di macchine, attività di ingiunzione in caso di infrazione alle disposizioni prevenzionali nonché possibilità di punire tali infrazioni con l'applicazione di apposite sanzioni, ingiunzioni riferite ai rischi esistenti nell'azienda.

Le associazioni hanno il potere di aumentare o ridurre il premio di assicurazione in funzione del numero e della gravità degli infortuni verificatisi nelle imprese. Nel 1980 è stato creato l'Istituto per la sicurezza del lavoro con compiti di ricerca e di controllo per tutti i problemi connessi con la sicurezza nei luoghi di lavoro. Di recente è stata istituita la Commissione tutela delle condizioni di lavoro e normazione (KAN), espressione delle parti sociali, con il compito di verificare la rispondenza della normativa interna in materia di sicurezza e salute dei lavoratori alle direttive emanate dalla CE.

Una particolare disciplina regola l'organizzazione del servizio di prevenzione nelle aziende in funzione del numero complessivo dei lavoratori (medici aziendali, esperti in sicurezza ed igiene del lavoro, incaricati della sicurezza).

Il medico aziendale ha funzioni di consulenza nei confronti del datore di lavoro. Le associazioni professionali hanno inoltre istituito un servizio di medicina del lavoro a disposizione delle aziende.

L'ispettorato del lavoro vigila, unicamente alle associazioni, sull'osservanza delle disposizioni di legge, pianificando ispezioni comuni e scambiandosi informazioni. A fini prevenzionali le associazioni forniscono i dati statistici che sono in loro possesso.

- L'impatto dei nuovi modelli organizzativi del lavoro e delle tipologie contrattuali flessibili, sulla salute e sicurezza dei lavoratori è oggetto di indagine anche in Germania. Proprio con riferimento alla realtà produttiva tedesca, infatti, un recente studio analizza come i diversi tipi di contratto possano avere effetti sulla salute per uomini e donne della Germania occidentale, in un interessante confronto con la realtà lavorativa in Spagna. In particolare ci si chiede se i cambiamenti nei rapporti di impiego e la nascita di nuove forme

contrattuali possano aver alterato, o quanto meno influenzato, la salute dei lavoratori, partendo dal presupposto che la moltitudine di nuove tipologie di lavoro, il ridotto senso di sicurezza e la diminuita qualità del lavoro stesso hanno influito ed influiscono sia sulla salute del lavoratore che sul suo stesso senso di autostima e realizzazione personale. Si rileva che nell'ambito delle nuove forme di lavoro, il lavoro a tempo parziale e gli orari atipici (lavoro a turni o notturno) sono fattori che aggravano le condizioni psico-fisiche e di rischio per i lavoratori. Ciò può essere spiegato dalla mancanza di una formazione adeguata, dalle alterazioni psicosomatiche dovute al lavoro su turni o notturno, dalla scarsa sensibilizzazione degli imprenditori o da una mancanza di motivazione nel caso di lavoratori aventi un contratto di lavoro precario. Per approfondimenti si legga: V. GASH, A. MERTENS, L. ROMEU GORDO, *Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West-Germany and Spain*, IAB, Discussion paper, 2006, n. 8, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

D'altro canto i dati rappresentati nel Rapporto del Ministero del lavoro ed affari sociali, su salute e sicurezza sul posto di lavoro, relativo all'anno 2006, offrono un quadro completo di tutta la condizione lavorativa tedesca, informando sulla condizione della sicurezza e della salute sui posti di lavoro in Germania. In questa indagine, a differenza di molti altri studi, è rappresentato un campione significativo della popolazione lavorativa tedesca. La raccolta simultanea di dati riguardanti problemi fisici o legati allo stress, identifica una correlazione tra stress, problemi fisici e tipologie contrattuali di lavoro. Da un lato l'indagine si focalizza sui diversi tipi di attività lavorativa, sulla possibilità di avere un'adeguata formazione, sulle condizioni lavorative e sui possibili rischi di danno fisico o correlati allo stress, dall'altro si concentra sui rapporti tra livello di istruzione e tipo di occupazione nel senso più ampio. In questa Quinta Indagine, portata avanti dall'Agenzia europea per la Salute e la sicurezza dei posti di lavoro, commissionata dal Bundesministerium fuer Arbeit und Soziales (BMAS) sono stati intervistati circa 20.000 impiegati tedeschi con un minimo di 10 ore lavorative retribuite giornaliere, lavoratori senza fissa remunerazione e disoccupati da minimo tre mesi. Ai fini del Rapporto i lavoratori stranieri sono stati considerati solo qualora avessero un adeguato livello di conoscenza linguistica. La finalità è quella di dare agli esperti della tutela del diritto del lavoro una visione d'insieme dei cambiamenti, a breve e lunga durata, della realtà lavorativa tedesca, in merito alla problematica della sicurezza e della salute dei luoghi di lavoro in Germania, negli effetti sulla vita dei lavoratori stessi sempre più assunti con forme contrattuali atipiche. Per approfondimenti, MINISTERO TEDESCO DEL LAVORO E DEGLI AFFARI SOCIALI, *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2006*, Berlino, 2008, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.

- In tema di salute sicurezza sul lavoro, desta particolare attenzione il sistema approntato dal Regno Unito, soprattutto sotto il profilo della trasposizione degli obblighi comunitari concernenti questa materia. Come sottolineato dalla dottrina, il sistema legislativo attraverso cui il Regno Unito importa le direttive europee è ben diverso rispetto a quello degli altri Stati membri. Il risultato è che ci sono tre diverse caratteristiche di questa branca del diritto: regolamentazione legislativa caratterizzata da sanzioni penali, che pongono le basi degli standard che le organizzazioni devono osservare per la prevenzione degli incidenti sul lavoro; leggi sulla compensazione, sviluppatasi nella prassi delle liti giudiziarie e il sistema di sicurezza sociale che procura un'entrata a coloro che sono affetti da malattie invalidanti lavoro-correlate. L'attuale obiettivo del Governo britannico è quello di alimentare una legislazione che assicuri un ambiente di lavoro sicuro in grado di prevenire ogni forma di incidente o patologia derivante dall'attività lavorativa. Tale apparato normativo si colloca direttamente nell'ambito della legge penale, con una valenza ampia

sotto il profilo soggettivo. Con particolare riferimento alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori atipici, poi, gli autori sottolineano come la ricerca di un approccio comune crei problemi in sistemi come quello inglese, in cui vi è forte discrezionalità del datore di lavoro nello stabilire cosa sia un rapporto di lavoro standard. Sul punto, infatti, si osserva che il Regno Unito è stato uno dei principali oppositori della politica Europea di tutela e garanzia delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori atipici, nonostante il forte incremento del lavoro flessibile abbia riguardato anche questo sistema, soprattutto per l'impiego di donne, immigrati e giovani.

Ciò ha comunque portato il governo del Regno Unito ad un riconoscimento ufficiale della carenza di protezione per queste categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai lavoratori in somministrazione. Tale esigenza si è infatti tradotta, nel 2006, in un disegno di legge mirante alla prevenzione del trattamento meno favorevole (*Temporary and Agency Workers Bill*), fallito sul nascere.

Rimane tuttavia tra i primi obiettivi, per i prossimi 25 anni, la rivitalizzazione della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro con riferimento a fattispecie contrattuali precarie che non necessariamente sono caratterizzate dalla flessibilità e con particolare riguardo a forme di vulnerabilità legate alle differenze di genere, che nel Regno Unito pesano soprattutto a sfavore delle donne, e alle differenze d'età. Anche su questo punto, si vede come la trasposizione della direttiva n. 91/383, nel Regno Unito, si sia fermata ad una mera statuizione del principio della parità di trattamento di questi lavoratori non standard, rispetto ai lavoratori standard, senza essere accompagnata dall'adozione di misure di tutela integrative e specifiche per la realizzazione di tale parità.

Lo stesso discorso può farsi in merito all'approccio della legislazione inglese al tema della partecipazione di queste categorie di lavoratori, alla gestione dei sistemi di salute e sicurezza aziendali, rispetto al quale pochi passi avanti sono stati conclusi.

L'idea degli autori è quella per cui la posizione del Regno Unito sul punto sia particolarmente distante dagli standard posti dall'Unione Europea, probabilmente a causa di una non ben sviluppata consapevolezza sulle problematiche in oggetto. Pochi studi, infatti sono stati condotti nel Regno Unito sui riflessi delle nuove tipologie contrattuali e dei nuovi modelli organizzativi, sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Per approfondimenti, B. BARRETT, M. SARGEANT, *Health and safety issues in New Forms of Employment and Work Organization*, in *IJCLLR*, Kluwer Law International, 2008, vol. 24, n. 2, 241-260; J. FUDGE, R. OWENS, *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Judy Fudge and Rosemary Owens (eds.), 2006, cap. 1; T. NICHOLS, A. DENNIS, W. GUY, *Size of employment unit and industrial injury rates in British manufacturing*, in *IRJ*, 1995, vol. 45, n. 26; J. HILLAGE, B. KERSLEY, P. BATES, J. RICK, *Workplace consultation on health and safety*, Institute for Employment Studies, University of Sussex Campus, Brighton, 2000, report n. 268; D. SMEATON, S. MCKAY, *Working after State Pension Age: Quantitative Analysis*, Department for Work and Pensions, London, 2003, research report n. 182; S. DEX, A. MCCULLOCH, *Flexible employment in Britain: A Statistical Analysis*, Equal Opportunities Commission Research Discussion Series, Manchester, 1995.

- Interessante l'indagine sullo stato dell'arte nei Paesi di lingua anglosassone. Al riguardo uno studio condotto nel Regno Unito, nell'ambito della Commissione per la salute e sicurezza, pone l'attenzione sulle *best practices* in tema di regolamentazione della salute e sicurezza nell'industria britannica, ponendo particolare attenzione sul ruolo e le responsabilità degli amministratori e del management. Cfr., J. BOARDMAN, A. LYON, *Defining best practices in corporate occupational health and safety governance*, Regno Unito, Health & Safety Executive, in *Boll. Adapt*, 2006, n. 58.

- In merito ai lavoratori appartenenti ai cosiddetti gruppi deboli, poi, un recente rapporto della Commissione per i lavoratori vulnerabili, costituita in seno al Trade Union Congress, ha messo in luce come circa due milioni di lavoratori, nel Regno Unito, si trovano nella condizione del lavoro vulnerabile, che li espone ad una costante situazione di povertà ed ingiustizia sociale a causa dei rapporti di lavoro eccessivamente squilibrati con i datori di lavoro. Vi sono molteplici fattori alla base, tra cui anzitutto il fatto che la legge inglese non è sufficientemente preventiva dei maltrattamenti che questi lavoratori deboli subiscono dallo staff aziendale. Ciò determinerebbe estrema insicurezza per questi lavoratori che non hanno contratti che li tutelano, o possiedono diritti molto ristretti a causa della loro condizione di immigrati. Molti datori di lavoro, poi, infrangono le leggi sfruttando la debolezza di questi lavoratori e la carenza di effettivi poteri contrattuali. Le agenzie non hanno sufficienti risorse per garantire i diritti di questi lavoratori e, soprattutto in certi settori caratterizzati da paghe molto basse (servizi di pulizie, sicurezza, costruzioni), i datori di lavoro infrangono quotidianamente le leggi. L'aumento delle misure di protezione per il lavoro e l'occupazione, avutesi negli anni recenti, non sono state accompagnate, nel Regno Unito, da misure di favore per il lavoro vulnerabile, dimostrando come vi sia un mercato del lavoro di serie "B". Ciò è particolarmente problematico se si considera che l'esperienza internazionale, dimostra che le economie possono combinare il successo competitivo con un'adeguata protezione per i lavoratori vulnerabili. In conclusione il rapporto pone l'accento sul ruolo che i sindacati, i datori di lavoro, la società civile e il Governo inglese debbano giocare al fine di contrastare il lavoro vulnerabile. Si legga sul punto: TUC, COMMISSION ON VULNERABLE WORK, *Hard Work, Hidden Lives*, 7 maggio 2008, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*. Più in particolare, in relazione alla condizione degli immigrati, un recente studio commissionato dal Governo del Regno Unito, elaborato sulla base di interviste poste a 200 immigrati, in cinque differenti regioni dell'Inghilterra e del Galles, rivela che la maggiore esposizione dei lavoratori migranti a peggiori condizioni per la salute e sicurezza dipende soprattutto dal fatto di essere impiegati in parentesi lavorative di breve periodo, con scarsa conoscenza del sistema di tutela della salute e sicurezza del Paese stesso in cui operano. A tale fattore si aggiunge, senza dubbio, quello dei deficit linguistici che caratterizzano questi lavoratori, esponendoli a grandi difficoltà di comunicazione con i superiori indigeni. Sul punto: S. MC KAY, M.CRAW, D. CHOPRA, *Migrant workers in England and Wales: an assessment of migrant worker health and safety risks*, Health and Safety Executive, Londra, 2006 in www.workinglives.org/migrantworkersafety.html.

- L'assetto normativo spagnolo, in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ha avuto un'interessante evoluzione negli ultimi dieci anni. Una crescente attenzione è stata dedicata alle problematiche connesse alla diffusione dei nuovi modelli organizzativi e del lavoro atipico/temporaneo. Proprio per questo, al momento attuale, la politica spagnola in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, è legata alla cosiddetta *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)*, (Strategia spagnola della sicurezza e salute nel lavoro (2007-2012)), adottata il 28 giugno 2007 (concordata tra il Governo spagnolo, le associazioni imprenditoriali CEOE e CEPYME e il sindacato UGT e CCOO). Essa pretende di essere lo strumento per definire le politiche in materia di prevenzione dei rischi professionali a breve e, in particolare, medio e lungo periodo. In gran misura, si basa sulla strategia comunitaria esistente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012), e costituisce il quadro generale di riferimento per le azioni future nel campo della prevenzione dei rischi di sviluppare non solo il Governo centrale, ma anche da parte delle Comunità e delle parti sociali.

- Anche la dottrina ha manifestato grande attenzione verso le nuove condizioni di lavoro e i nuovi rischi ad esse collegate, in un'ottica di nuove prospettive preventive. Numerosi studi, infatti, analizzano i cambiamenti prodotti nel modo di lavorare, come conseguenza dell'introduzione e applicazione di nuove tecnologie e dei *nuovi* rischi professionali derivanti da questa situazione. In questo gruppo di nuovi rischi, essi pongono l'accento su quelli a carattere psicosociale. Sul punto: AA.VV., *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004; AA.VV., *Prevención de riesgos laborales en España: visión global, enfoque práctico y retos de futuro*, Pearson Prentice Hall, 2007; J. AGUSTÍ JULIÁ, *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005; F. CAVAS MARTÍNEZ, *Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales*, *Aranzadi Social*, 2006, n. 18; J. CRUZ VILLALÓN, *Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas*, in *Relaciones Laborales*, 2006, n. 10, tomo I; A. CUBO MAYO, J. P. PÉREZ BUSTAMANTE MOURIER, *El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la Inspección de Trabajo*, in *Relaciones Laborales*, 2006, n. 8, tomo I; C. DÍAZ DESCALZO, *Los riesgos psicosociales en el trabajo: estrés laboral, síndrome del quemado y acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo*, in *Revista de Derecho Social*, 2002, n. 17; F. DURÁN LÓPEZ, *El nuevo marco de la prevención de riesgos laborales y el cambiante mundo del trabajo*, in *Prevención, Trabajo y Salud*, 1999, n. 0; F. DURÁN LÓPEZ, *Informe sobre los riesgos laborales y su prevención. La seguridad y salud en el trabajo en España*, Presidencia del Gobierno, Madrid, 2001; F. DURÁN LÓPEZ, F.G. BENAVIDES, *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención en España*, Atelier, Barcelona, 2004; C. GRAU PINEDA, *El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad*, in *Actualidad Laboral*, 2007, n. 4, tomo I; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *El deber del empresario de prevenir todos aquellos riesgos laborales que puedan llegar a producir algún tipo de daño psicológico sobre la salud de sus trabajadores*, in *Aranzadi Social*, 2005, n. 16; J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Nuevas fórmulas para la revitalización de la prevención de riesgos laborales*, in *Relaciones Laborales*, 2005, n. 18; C. MOLINA NAVARRETE, *La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización*, in *Aranzadi Social*, 2001, n. 18; A. MORENO MÁRQUEZ, *Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2002; A.I. PÉREZ CAMPOS, *Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 53; F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990; M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Nuevos enfoques de la prevención de los riesgos laborales*, in *Relaciones Laborales*, 2005, n. 1; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *La ¿ineficaz? protección de los trabajadores de microempresas en materia de seguridad y salud en el trabajo*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 2008 (en prensa); J. MARTÍNEZ GIRÓN, *La seguridad y la salud laboral en la pequeña empresa*, in *Actualidad Laboral*, 1999, n. 43; J.R. MERCADER UGUINA, *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal (Notas al Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero)*, in *Relaciones Laborales*, 1999, n. 10, tomo I.
- Il ricorso all'*outsourcing*, per tutte o parte delle attività produttive delle aziende, è un fenomeno crescente in Spagna, soprattutto nel settore edile. Una cospicua letteratura, dà conto di tutte le complesse problematiche legate a questo modello organizzativo del lavoro. Essa sottolinea, infatti, che questa forma di organizzazione aziendale, la cui

manifestazione più nota e importante è il subappalto di lavori e di servizi, ha importanti implicazioni dal punto di vista della salute e sicurezza dei lavoratori nelle diverse società (e/o dei lavoratori autonomi) legate fra loro. Ciò in quanto, in questi casi, i rischi professionali, cui i lavoratori sono esposti non provengono esclusivamente dallo sviluppo della loro attività professionale e dell'organizzazione della propria azienda, ma anche dell'attività professionale di altri lavoratori concorrenti e vincolati con altri datori di lavoro. Pertanto la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che si trovano nella situazione sopra descritta, richiede un certo numero di misure specifiche e complementari rispetto a quelle richieste, in generale. Si fa riferimento, in particolare, all'obbligo di tutti i datori di lavoro, e/o lavoratori autonomi concorrenti, di coordinare le loro attività di prevenzione. Cfr., AA.VV. (J. R. MERCADER UGUINA, Coord.), *Contratas y subcontratas en el sector de la construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el nuevo Reglamento de desarrollo, Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*, Lex Nova, Valladolid, 2008; A. BLASCO MAYOR, *Previsiones y carencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente al fenómeno de la externalización*, in *Actualidad Laboral*, 2002, n. 35; F.J. CALVO GALLEGOS, *La nueva Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción*, in *Temas Laborales*, 2007, n. 87; J. CRUZ VILLALÓN, *La nueva regulación de la subcontratación en el sector de la construcción*, in *Boletín Informativo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2006, n. 6, (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin); S. DEL REY GUANTER, *Reflexiones iniciales sobre la nueva Ley de la Subcontratación en la construcción*, in *Iuslabor*, 2006, n. 4; S.L. DOLAN, S. KUSYK, M. DIEZ PIÑOL, *Hacia una nueva cultura de la seguridad y salud en las pymes del sector de la construcción: un camino más allá de la ley*, in *Revista del CEF, Trabajo y Seguridad Social*, 2006, n. 278; F. DURÁN LÓPEZ, G. TUDELA CAMBRONERO, Y. VALDEOLIVAS GARCÍA, *Informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España*, Confederación Nacional de la Construcción (CNC), EDISOFER, Madrid, 2007; M. ESPESO EXPÓSITO, J.A. ESPESO SANTIAGO, B. FERNÁNDEZ MUÑIZ, F. FERNÁNDEZ ZAPICO, A. PARAMIO, *Coordinadores de seguridad y salud en el sector de la construcción*, Lex Nova, Valladolid, 2005, 2ª ed; M.B. FERNÁNDEZ DOCAMPO, *Seguridad y salud en las obras de construcción: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi, Pamplona, 2003; FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN, *Memoria 2006 de la Fundación laboral de la Construcción*, Madrid, 2007 (www.fundacionlaboral.org/web/resorurces/prensa/00317281archivo.pdf); I. GARCÍA NINET, *Breves notas y exposición subrayada (con pretensiones meramente didácticas) del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (Primera parte)*, in *Tribuna Social*, 2004, n. 159; J. I. GARCÍA NINET, *La subcontratación en el sector de la construcción o abuso de la subcontratación y el crecimiento de la siniestralidad laboral*, in *Tribuna Social*, 2006, n. 191; J.I. GARCÍA NINET, *Cuestiones de especial interés en materia de prevención de riesgos laborales en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2007-2011)*, in *Tribuna Social*, 2007, n. 202; A. GARRIDO HERNÁNDEZ, *La seguridad laboral en la construcción ¿una meta inalcanzable?*, Editorial Leynfor Siglo XXI, S.A., Madrid, 2005; J.M. GOERLICH PESET, *Centros de trabajo compartidos; contratas y subcontratas. Régimen de responsabilidades*, in AA.VV., *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*, Gobierno de Canarias, Gran Canaria, 2004; F.A. GONZÁLEZ DÍAZ, *Alcance de la deuda de seguridad en los supuestos de contratas y subcontratas*, in *Aranzadi Social*, 1999, n. 11; S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales*, in *Justicia Laboral*, 2006, n. 28; C. HORTAL IBARRA, *Subcontratación, cesión ilegal de trabajadores y responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales*, in *Tribuna Social*, 2005, n. 175; E. LÓPEZ AHUMADA, *La tutela de la salud laboral en la contratación y subcontratación de obras y servicios*, in *Documentación Laboral*, 2006,

n. 78; J. LUJÁN ALCARAZ, *Las disposiciones mínimas de seguridad y salud laboral en las obras de construcción*, in *Aranzadi Social*, 2004, n. 11; J. LUJÁN ALCARAZ, *La seguridad y salud laboral en las obras de construcción*, in *Aranzadi Social*, 2007, n. 3; M. LLANO SÁNCHEZ, *El Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales*, in *Actualidad Laboral*, 2004, n. 13; J. R. MERCADER UGUINA, *Negociación colectiva, prevención de riesgos laborales y coordinación de actividades interempresariales*, in *Revista Alcor*, 2007, n. 8; J.R. MERCADER UGUINA, P. NIETO ROJAS, *La Ley reguladora de la subcontratación en la construcción*, in *Relaciones Laborales*, 2007, n. 4; J.R. MERCADER UGUINA, P. NIETO ROJAS, *El desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción* (el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto), in *Relaciones Laborales*, 2007, n. 21; A. MERINO SEGOVIA, *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Bomarzo, Albacete, 2006; M. MIÑARRO YANINI, *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, MTAS, Madrid, 2002; M. MIÑARRO YANINI, *La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales: el desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales?*, in *Aranzadi Social*, 2004, n. 9; D. MONTOYA MEDINA, *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004; F. NAVARRO NIETO, *Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2005; J.L. NIETO MILLÁN, *Manual de coordinación de seguridad y salud en las obras de construcción*, Ecoiuris, Madrid, 2005; E. PARGA LANDA, *Problemas prácticos sobre salud laboral en las contratas*, *Documentación Laboral*, 2003, n. 70; OBSERVATORIO DE RELACIONES INDUSTRIALES DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Nueva ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, CES, 2006, n. 94; A. PEDRAJAS MRENO, I. LÓPEZ RIVA, *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en la construcción*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006 (también en www.tirant.es); F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La seguridad y salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales. A propósito del posible desarrollo reglamentario del art. 24 LPRL*, in *Actualidad Laboral*, 2003, n. 30; F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La prevención de riesgos laborales en las estructuras empresariales complejas*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 48; M.I. RAMOS QUINTANA, D. CAIRÓS BARRETO, *La coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales*, in *Justicia Laboral*, n. 19, 2004; S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La situación de los trabajadores en las empresas descentralizadas: la merma de sus garantías y la «crisis» del trabajo subordinado*, in *Aranzadi Social*, 2001, n. 5; M.A. SÁNCHEZ DE LA ARENA, *Seguridad y salud en las obras de construcción*, La Ley, Madrid, 2001; A.V. SEMPERE NAVARRO, *Libertad de empresa y limitaciones a la subcontratación constructiva*, in *Aranzadi Social*, 2007, n. 19; C. TOLOSA TRIVIÑO, *Prontuario de seguridad y salud laboral en la construcción*, Aranzadi, Pamplona, 2004; R. VAÑO SEMPERE, *Soluciones para gestionar la prevención de riesgos laborales en las empresas de construcción*, in *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales*, 2004, tomo I; M. VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, *Contratación y subcontratación en el sector de la construcción. Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, ISTAS, CCOO, 2007.

- La dottrina spagnola si è altresì concentrata sulle problematiche peculiari connesse alla gestione della salute e sicurezza dei lavoratori nei gruppi di imprese. In linea di principio, visto che ogni impresa membro del gruppo mantiene la propria personalità giuridica indipendente, ciascun datore di lavoro è tenuto a garantire a tutti e ciascuno dei propri dipendenti una protezione efficace, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. I problemi iniziano a sorgere, però, quando i lavoratori nell'ambito di una delle società del gruppo eseguono prestazioni di servizi, per una o più imprese del gruppo. Anche la legislazione preventiva in vigore non contiene disposizioni specifiche applicabili a queste

fattispecie. I principali problemi che potrebbero insorgere in tali casi, per garantire una protezione efficace ai lavoratori che all'interno di un gruppo di società eseguono lavori per diverse imprese del gruppo, vengono riferiti specialmente alla costituzione di modalità organizzative di prevenzione adeguate e alla loro possibilità di partecipazione alle attività preventive. Cfr., F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La prevención de riesgos laborales en estructuras empresariales complejas*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 48.

- Il regime di protezione nel campo della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro stabilito nella Ley de Prevención de Riesgos Laborales risulta applicabile non solo per i lavoratori *stricto sensu* (che fanno parte di un contratto di lavoro), ma ad altri soggetti che, da un punto di vista tecnico-giuridico, non sono lavoratori e quindi, in generale, sono esclusi dal ambito di applicazione del Diritto del lavoro. Tale è il caso, dei membri delle cooperative che realizzano nelle stesse una prestazione personale di servizi (partner di lavoro e lavoratori associati in cooperative). Tuttavia, proprio perché si tratta di situazioni regolate dalle norme di diritto civile, e non di diritto del lavoro, molte delle disposizioni contenute nella LPRL preventiva, destinate ad essere applicate ai soggetti, parte di un vero e proprio rapporto di lavoro-giuridico, non può essere applicata in base ai termini previsti in esso. Essi infatti necessitano inevitabilmente di essere adattate al loro peculiare *status giuridico*. Cfr., M. CARDENAL CARRO, F. RUBIO SÁNCHEZ, *La aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en las cooperativas de trabajo asociado*, in *Revista de Estudios Cooperativos* (REVESCO), 1999, n. 69; M.B. CARDONA RUBERT, *Prevención de riesgos laborales en las cooperativas*, in *Aranzadi Social*, 2001, n. 4; J. CORDERO GONZÁLEZ, J.M. PAREDES PALOMO, *Las cooperativas ante el sistema español de prevención de riesgos laborales*, in AA.VV. (MORGADO PANADERO, P. Dir. Y BURGOS ROSADO, L. Coord.), *Economía Social y cooperativismo*, Lex Nova, Valladolid, 2006; A.I. GARCÍA SALAS, *Las cooperativas de trabajo asociado bajo la normativa de prevención de riesgos laborales: «operaciones de ajuste» en las figuras de empresario y trabajador*, in *Temas Laborales*, 2004, n. 74.

- Particolare attenzione la dottrina spagnola ha dedicato al tema della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nell'ambito delle piccole e medie imprese. Anche in questo Paese, infatti, la realtà delle PMI manifesta una notevole recalcitranza agli investimenti in misure preventive e di tutela più all'avanguardia. La legge spagnola non prevede uno specifico regime di protezione per l'integrità psico-fisica dei lavoratori che espletano la loro prestazione in tali aziende. Qui la maggiore flessibilità nelle attività di prevenzione (in particolare nelle imprese di piccole dimensioni, cosiddette microimprese), si spiega alla luce della grande importanza che tali realtà aziendali hanno nella creazione di posti di lavoro. Quindi la tutela di un bene primario, quale la salute, cede a fronte dell'esigenze di posti di lavoro. Cfr., C. CARRERO DOMINGUEZ, S. ORTEGA GONZÁLEZ, T. ENA VENTURA, *La prevención en la pequeña empresa*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1999; D. DE SOTO RIOJA, *La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas*, in *Temas Laborales*, 1999, n. 50; A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La organización de la acción preventiva en las pequeñas y medianas empresas y la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales: un aspecto crucial*, in *Diario La Ley*, 1996, tomo IV; S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La prevención en la pequeña empresa*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1999; F. LOZANO LARES, *La prevención de riesgos laborales en la pequeña empresa*, in AA.VV. (J. CRUZ VILLALÓN, F. FUENTES RODRÍGUEZ, Coord.), *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz, Cádiz, 2003; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *La ¿«ineficaz»? protección de los trabajadores de microempresas en materia de seguridad y salud en el trabajo*, in *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 2008 (en prensa); J. MARTÍNEZ GIRÓN, *La seguridad y la*

salud laboral en la pequeña empresa, in *Actualidad Laboral*, 1999, n. 43; J.R. MERCADER UGUINA, *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal (Notas al Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero)*, in *Relaciones Laborales*, 1999, n. 10, tomo.

- Molto vivo, in Spagna, il dibattito, sull'applicazione delle norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori autonomi. Questi ultimi, in linea di principio, sono responsabili per la propria protezione contro i rischi professionali. Tuttavia, quando lo svolgimento della loro attività si sviluppa, concorrendo nello stesso posto di lavoro, con altri dipendenti e/o altri lavoratori autonomi, il regime di prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro si complica. In questo caso, infatti, la LPRL e diverse leggi ad essa collegate, hanno imposto obblighi ai lavoratori autonomi e hanno attribuito alcuni poteri in questo senso. Inoltre recentemente, in relazione all'importanza che ha acquisito il lavoro autonomo in Spagna, è stato stimato che l'effettiva tutela dei lavoratori autonomi, in ogni caso, richiede un notevole sforzo per promuovere i poteri pubblici: così lo stabilisce l'articolo 8 e concordati della legge 11 luglio 2007, n. 20, sullo Statuto del Lavoro Autonomo. Cfr., M. CARDENAL CARRO, *Mucho ruido y pocas nueces en la salud laboral de los autónomos*, in *Aranzadi Social*, 2002, n. 22; S. DEL REY GUANTER, C. GALA DURÁN, *Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia*, in *Relaciones Laborales*, 2002, n. 7, tomo I; M.J. GARCÍA GUTIÉRREZ, *Régimen jurídico de los trabajadores autónomos en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción: su problemática*, in *Documentación Laboral*, 2004, n. 70; J. GARCÍA MURCIA, *Trabajo autónomo y seguridad y salud en el trabajo*, in *Relaciones Laborales*, 2000, n. 7-8; G. GÓMEZ ECHEVARRIA, *Prevención de riesgos laborales del trabajador autónomo*, Editorial CISS, Madrid, 2007; S. GONZÁLEZ ORTEGA, *El tratamiento de los riesgos del trabajo de los trabajadores autónomos*, in *Temas laborales*, 2005, n. 81; J. LAHERA FORTEZA, *Prevención de riesgos laborales de los autónomos tras la Ley 54/2003 y el Real Decreto 171/2004*, in *Documentación Laboral*, 2003, n. 70; F. MANZANO SANZ, *El estatuto del trabajo autónomo: incidencia y participación en la prevención de riesgos laborales*, in *Capital Humano. Revista para la Integración y Desarrollo de los Recursos Humanos*, 2007, n. 216; M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos*, Bomarzo, Albacete, 2006; M.R. MARTÍNEZ BARROSO, *El trabajo autónomo en el sector de la construcción*, in *Relaciones Laborales*, 2007, n. 4, tomo I; A. MATEOS BEATO, *El trabajador autónomo en la prevención de riesgos laborales*, in *Información Laboral*, 2007, n. 3; M.A. SÁNCHEZ DE LA ARENA, *La seguridad y salud de los trabajadores autónomos en la construcción*, in *Revista Alcor de MGO*, 2006, n. 7.

- Grande attenzione è stata altresì rivolta al lavoro tramite agenzia. Il fatto che i lavoratori assunti da una impresa di lavoro temporaneo eseguano la propria prestazione sotto il potere di organizzazione e direzione di un'altro datore di lavoro (il proprietario della azienda cliente o utente), ha fatto nascere nuovi profili di tutela della salute e sicurezza. L'efficace protezione dei lavoratori contro i rischi professionali dipende da entrambi i datori di lavoro ed è necessario delineare dettagliatamente, quali siano gli obblighi gravanti su ognuno di essi e le responsabilità correlate. Sul punto: J. ABAT DINARÉS, *Seguridad y salud laboral: la formación e información de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (I y II)*, in *Consell Obert*, 1999, n. 130 e 131; J.F. BLASCO LAHOZ, *La protección de la salud laboral de los trabajadores de empresas de trabajo temporal*, in *Actualidad Laboral*, 1999, n. 19; J. I. GARCÍA NINET, *Las Empresas de Trabajo Temporal y la prevención de riesgos laborales*, in *Tribuna Social*, 1999, n. 101; I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, in AA.VV. (M.E. CASAS BAAMONDE, M.C.

PALOMEQUE LÓPEZ, F. VALDÉS DAL-RÉ, Coords.), *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de la prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997; J. GONZÁLEZ SÁNCHEZ, *Disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de trabajo temporal*, in *Actualidad Laboral*, 1999, n. 10; M. LÓPEZ BALAGUER, *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *La prevención de Riesgos Laborales en las Empresas de Trabajo Temporal*, in *Revista Carta Laboral*, 1999, n. 17; J.R. MERCADER UGUINA, *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, in *Relaciones Laborales*, 1999, n. 10; A. MIÑARRO YANINI, *Acción preventiva en los colectivos especialmente protegidos*, in AA.VV. (J. I. GARCÍA NINET – Dir., A. GARRIGUES GIMÉNEZ – Coord.), *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997; C. MOLINA NAVARRETE, *La protección de colectivos especiales de trabajadores*, in AA.VV. (J. VIDA SORIA – Dir., J.M. VIÑAS ARMADA – Coord.), *La formación en prevención de riesgos laborales. Programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico*, Lex Nova, Valladolid, 2001; M.L. PÉREZ GUERRERO, *La prevención de riesgos laborales en empresas de trabajo temporal*, in *Aranzadi Social*, 1996, vol. I; M.L. PÉREZ GUERRERO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Prevención y nuevos riesgos laborales: el caso de los trabajadores puestos a disposición*, in *Temas Laborales*, 1996, n. 50; M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Grupos especiales de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, in AA.VV. (A. OJEDA AVILÉS, M.R. ALARCÓN CARACUEL, M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, Coords.), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi, Pamplona, 1996.

- Numerosi studi empirici, in Spagna, hanno mostrato che i lavoratori con contratti a termine sono più esposti agli infortuni sul luogo di lavoro dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato. Questo sarebbe dovuto, principalmente, alla durata limitata del loro rapporto con l'impresa. La normativa preventiva insiste sul fatto che il datore di lavoro deve fornire, ai lavoratori temporanei, lo stesso livello di sicurezza garantita ai lavoratori a tempo indeterminato (la diversa durata del contratto di lavoro non può giustificare un livello inferiore di protezione della salute e sicurezza), incidendo a questo scopo la necessità di rispondere a determinati obblighi: in particolare quelli di formazione e informazione sulla sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. Cfr., I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, in AA.VV. (M.E. CASAS BAAMONDE, M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, F. VALDÉS DAL-RÉ, Coords.), *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de la prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997; A. MIÑARRO YANINI, *Acción preventiva en los colectivos especialmente protegidos*, in AA.VV. (J.I. GARCÍA NINET – Dir., A. GARRIGUES GIMÉNEZ – Coord.), *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997; M. MIÑARRO YANINI, *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal y contratas y subcontratas*, MTAS, Madrid, 2002; C. MOLINA NAVARRETE, *La protección de colectivos especiales de trabajadores*, en AA.VV. (J. VIDA SORIA – Dir., J.M. VIÑAS ARMADA – Coord.), *La formación en prevención de riesgos laborales. Programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico*, Lex Nova, Valladolid, 2001; M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Grupos especiales de riesgo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, in AA.VV. (A. OJEDA AVILÉS, M.R. ALARCÓN CARACUEL, M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, Coords.), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi, Pamplona, 1996; G. TUDELA CAMBRONERO, *Temporalidad, precariedad y siniestralidad laboral: reflexiones para una reforma anunciada*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2006, n. 10.

- In materia di telelavoro, poi, anche la dottrina spagnola esprime notevoli perplessità circa l'effettività della tutela garantita ai telelavoratori, considerate le nuove problematiche connesse a questo modello organizzativo del lavoro. Anche in Spagna, infatti, esso è in forte aumento, spinto dall'evoluzione tecnologica degli ultimi decenni e considerato che costituisce una forma di lavoro che soddisfa tanto gli interessi del datore di lavoro (riduzione dei costi), quanto quelli dei lavoratori (sotto il profilo della conciliazione della vita personale, familiare e lavorativa). In nessun caso, tuttavia, la normativa spagnola prevede disposizioni particolari che tengano conto delle particolari circostanze e condizioni in cui i telelavoratori sviluppano la loro attività professionale, specialmente quando si tratta di veri dipendenti. In principio, la normativa preventiva in vigore dovrebbe essere applicata parimenti a tutti i lavoratori, senza distinzioni particolari. Tuttavia, il fatto che il datore di lavoro non è in grado di esercitare direttamente il proprio potere di direzione e di controllo su tali lavoratori richiede necessariamente un adeguamento e l'adozione di misure *ad hoc*, proprio per le particolari circostanze in cui si svolge la prestazione del telelavoratore. Sul punto, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Guía de actuación de la Inspección de Trabajo en relación con las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, 2002. ; *Guía de buenas prácticas para la mejora de las condiciones laborales y de la seguridad y salud en el teletrabajo*, Madrid, 2002; S. MORENO CÁLIZ, S. MARTÍN ALBA, *Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares*, in *Aranzadi Social*, 2004, n. 10.

- Così come per i lavoratori temporanei, molti studi scientifici hanno dimostrato che i giovani lavoratori (in Spagna sono quelli con tra i 16 ei 18 anni) sono particolarmente sensibili ai rischi professionali a causa della loro inesperienza professionale e la non completa formazione della loro personalità. Questi elementi devono essere presi in considerazione quando si protegge la loro vita e la loro salute, negli ambienti di lavoro e così lo richiede espressamente la LPRL (articolo 27). Anche se le disposizioni di legge per la tutela specifica riguardano esclusivamente i lavoratori minori di età, gli studi mostrano che lavoratori più giovani, anche se non sono più minori in senso tecnico-giuridico, sono particolarmente sensibili ai rischi professionali e hanno una più alta incidenza di infortuni, Cfr. AA.VV., *Monográfico sobre Jóvenes y Riesgos Laborales*, in *Revista de Estudios de Juventud*, dicembre 2007, n. 79, in www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos/downloadatt.action?id=1728372449; A. MIÑARRO YANINI, *Acción preventiva en los colectivos especialmente protegidos*, in AA.VV. (J.I. GARCÍA NINET – Dir., A. GARRIGUES GIMÉNEZ – Coord.), *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997; J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, *Reflexiones en torno al artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, in *Tribuna Social*, 2002, n. 128-129.

- Nell'ordinamento spagnolo, è riconosciuto per tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro sesso, il diritto a una protezione efficace in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La soddisfazione di questo diritto esige di tener conto delle circostanze peculiari, (fattori fisici, mentali e sociali) delle lavoratrici. Ciò deriva dal fatto che uno dei principi essenziali della efficacia delle attività di prevenzione è quello di *adeguare il lavoro* alla specifica persona del lavoratore che lo svolge. Sul punto: I. AREAL CALAMA, *Salud laboral de la mujer: más allá de la salud reproductiva*, in AA.VV. (J. LÓPEZ LÓPEZ – Coord.), *Nuevos escenarios para el Derecho del Trabajo: familia, inmigración y noción de trabajador. Homenaje a Máximo D'Antona*, Marcial Pons, Madrid, 2001; J. CABEZA PERERIRO, J.F. LOUSADA AROCHENA, *El acoso sexual como riesgo laboral*, in *Aranzadi Social*, 2000; M.C. DÍAZ DESCALZO, *El acoso sexual en el trabajo*, in AA.VV. (E. RUIZ PÉREZ - Coord.), *Mujer y Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2003; M.E. GIL PÉREZ, *Mujer y salud laboral*, in AA.VV. (E. RUIZ PÉREZ – Coord.), *Mujer y Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2003; J.F. LUOSADA

AROCHEÑA, *El acoso moral por razón de género*, in *Aranzadi Social*, 2003, n. 15; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y la salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género*, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2008, n. 137; M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *La protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las mujeres trabajadoras. Un presupuesto de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral*, in *Revista del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca*, 2008 (en prensa); A. MONTOYA MELGAR, *Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales*, in *Aranzadi Social*, 2000, n. 13; M.P. RIVAS VALLEJO, *Género y salud: perspectiva jurídico-Social*, in *Tribuna Social*, 2007, n. 200; Y. SÁNCHEZ URÁN-AZAÑA, *Igualdad de género y salud laboral: propuestas institucionales, realidad normativa, y práctica convencional*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 53; R. TORADA, M. NEUS, *Salud laboral y género*, ISTAS, Madrid, 2002; R. VALLEJO DACOSTA, *El acoso sexual y acoso por razón de sexo: riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora*, in *Relaciones Laborales*, 2007, n. 5, tomo I; L. VOGEL, *La salud de la mujer trabajadora en Europa: desigualdades no reconocidas*, ISTAS, Valencia, 2006.

- L'immigrazione è un'altro fenomeno, che da tutti i punti di vista (sociale, economico, politico), sta assumendo sempre più importanza in Spagna. Dal punto di vista strettamente giuridico, i lavoratori immigrati, provenienti da Paesi che non sono membri dell'Unione europea, *regolari* hanno gli stessi diritti e obblighi, dei lavoratori nazionali. E così è anche, ovviamente, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Tuttavia, le circostanze particolari in cui versano (differenze culturali, la scarsa conoscenza della lingua spagnola o delle altre lingue ufficiali dello Stato spagnolo, il fatto che normalmente svolgono attività professionali più pericolose e che lavorano in condizioni di precarietà) devono essere prese in considerazione, per garantire agli stessi livelli di tutela pari a quelli contemplati per i lavoratori spagnoli. Per quanto riguarda i lavoratori migranti *irregolari*, secondo l'attuale legislazione in materia di stranieri, e a differenza di quanto accaduto in passato, sembra che sebbene sprovvisti della debita autorizzazione per lavorare (permesso di lavoro), il loro rapporto di lavoro esiste ed è valido. Ciò, ovviamente, sotto il profilo della salute e sicurezza, si traduce nell'obbligo per il datore di lavoro, di garantire una protezione altrettanto efficace contro cui essi sono esposti. Sul punto: F. CAMAS RODA, *Inmigración y seguridad y salud laboral*, AA.VV. (N. MENDOZA NAVAS, J.M. SERRANO GARCÍA, Coords.), *Estudios sobre Extranjería*, Bomarzo, Albacete, 2005; P. CHARRO BAENA, *Trabajadores extranjeros «ilegales» y accidente de trabajo y enfermedad profesional: cobertura en el sistema de Seguridad Social*, in *Aranzadi Social*, 1999, vol. III, n. 15; J. MARÍN MARÍN, F. GALLEGO MOYA, *El trabajo de los inmigrantes Aranzadi Social irregulares*, Bomarzo, Albacete, 2005.

- Per un inquadramento generale del sistema francese in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si osserva che in Francia, dal 1946, la prevenzione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è gestita dall'organismo che si occupa dell'assicurazione obbligatoria di tali eventi.

La Cassa nazionale di assicurazione malattia dei lavoratori dipendenti, ente pubblico a livello nazionale, ha il compito di promuovere la prevenzione dei rischi professionali e di coordinare l'azione delle Casse regionali di assicurazione malattia e delle Casse generali di sicurezza sociale. Ha competenza normativa in materia di sicurezza del lavoro; gestisce anche il Fondo nazionale di prevenzione. Dal 1994 è stata istituita, presso la Cassa nazionale, la direzione dei rischi professionali che si occupa dell'indennizzo sia degli infortuni sul lavoro che delle malattie professionali. Alla Commissione degli infortuni sul

lavoro e delle malattie professionali spetta definire il budget del Fondo di prevenzione nell'ambito di una sovvenzione fissata dal Governo.

Il legame tra prevenzione e assicurazione, attraverso la gestione unitaria, viene valorizzato sia attraverso lo strumento tariffario (*bonus-malus*) sia attraverso i cosiddetti «contratti di prevenzione» che, a partire dal 1988, mettono a disposizione delle piccole e medie imprese anticipazioni per realizzare progetti di risanamento ambientale, finanziati sulla base dello 0,6 per cento della contribuzione versata dall'insieme delle imprese.

Le Casse regionali e le Casse generali di sicurezza sociale (per i dipartimenti d'oltre mare) sono dotate sul territorio di servizi composti da ingegneri e da tecnici: sviluppano e coordinano la prevenzione nelle loro circoscrizioni, hanno competenza normativa, svolgono attività di formazione, informazione e di consulenza presso le imprese ed elaborano misure prevenzionali. A tale fine provvedono ad ispezioni e controlli presso le imprese, ad ingiunzioni, ad incentivi finanziari. Concorrono inoltre all'applicazione delle regole tariffarie.

Le Casse primarie di assicurazione malattia operano in ogni dipartimento gestendo i rischi, determinando le tariffe individuali, occupandosi anche di prevenzione.

Le Casse regionali, quelle primarie e le Casse generali sono enti di diritto privato che svolgono un servizio pubblico.

L'Istituto nazionale di ricerca e di sicurezza ha il compito di svolgere attività mirate alla conoscenza dei rischi professionali, a ricercare i mezzi più adeguati per prevenirli e a svolgere assistenza tecnica alle imprese così come ad educare alla prevenzione. EUROGIP istituito nel 1995 è una struttura specifica istituita dalla Cassa nazionale di assicurazione malattia per coordinare sul piano europeo l'attività di prevenzione e di copertura dei rischi professionali svolta dai vari organismi nonché per favorire gli scambi con gli enti assicurativi e di prevenzione degli altri Paesi.

Gli organismi aziendali sono: i Comitati d'igiene e di sicurezza, gli organismi professionali di igiene e sicurezza, i delegati del personale che operano all'interno delle imprese a seconda della loro grandezza, a partire da un minimo di 50 dipendenti. La Commissione per il miglioramento delle condizioni di lavoro si occupa dell'organizzazione materiale della prevenzione nelle imprese con più di 300 dipendenti. Ai servizi medici sono affidati compiti di sorveglianza medica negli ambienti di lavoro. Il medico aziendale è componente del Comitato di igiene e sicurezza.

Sono previste anche organizzazioni convenzionate, riconosciute dal Ministro del lavoro, con compiti di consulenza per i datori di lavoro nel settore della sicurezza. Le statistiche sugli infortuni e le malattie professionali sono elaborate e gestite dalla Cassa nazionale di assicurazione malattia per i lavoratori dipendenti.

- Nell'ambito di questo apparato istituzionale e dall'interno del Sistema Francese di Sicurezza Sociale, poi, l'Istituto nazionale della ricerca e della sicurezza, svolge un ruolo fondamentale. Per quanto concerne più in particolare le problematiche legate all'impatto dei nuovi modelli organizzativi e dei lavori atipici, sulla salute e sicurezza dei lavoratori e con riferimento alle problematiche legate ai lavoratori vulnerabili, l'Istituto nazionale della Ricerca e della Sicurezza francese, nel recente piano per il periodo 2003-2007, ha messo in luce l'attualità di tutti i problemi legati ai seguenti fattori: rischi organizzativi, stress, incidenti in itinere, cancro per cause lavoro-correlate, confermando il ruolo centrale del *benchmarking* per la prevenzione dei rischi occupazionali.

Nell'analisi condotta, l'Istituto sottolinea come, nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, la nozione di rischio organizzativo tende a coprire tutti gli effetti dei cambiamenti strutturali delle aziende, come ad esempio la gestione degli orari di lavoro ed il rischio

psicosociale, fattori che tendono ad incrociarsi con lo sviluppo sempre più evidente di forme di stress lavoro-correlate, rispetto alle quali si richiedono interventi diagnostici più mirati. Altro fattore è caratterizzato dal rischio collegato alla comparsa del cancro, che per quanto possa essere accomunato da analoghe considerazioni, richiede tuttavia un approccio ad hoc, correlato alle specifiche caratteristiche del rischio carcinogeno, come ad esempio l'intervallo di tempo tra l'esposizione al fattore cancerogeno e la comparsa della malattia che può essere anche molto lungo, il grande numero di agenti cancerogeni, le cui proprietà sono poco studiate e conosciute, il fatto che non tutte le forme di cancro lavoro-correlato, sono dichiarate come tali.

Grandi dimensioni, inoltre, ha assunto, in questi ultimi anni, in Francia il problema del rischio da incidente in itinere. Nel 2004, infatti, circa il 55 per cento degli incidenti sul lavoro fatali, in questo Paese, è stato determinato da incidenti stradali occorsi a lavoratori, che viaggiano per l'espletamento delle proprie mansioni, essendo così esposti in modo particolare a tale rischio specifico.

A fronte di tali emergenti problematiche, l'istituto francese per la ricerca e la sicurezza ha inaugurato un metodo di indagine e di lavoro, per obiettivi, caratterizzato da un approccio rigorosamente multidisciplinare, adoperandosi per un rafforzamento dei legami tra ricerca, addestramento ed implementazione pratica delle misure prescritte dalle norme.

Per approfondimenti, INSTITUT NATIONALE DE RECHERCHE ET DE SECURITE, *Plan à moyen terme de l'INRS 2003-2007*, in [http://en.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf_per_cento20EN_PlanMoyenTermeINRS2003/\\$File/EN_PlanMoyenTermeINRS2003.pdf](http://en.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf_per_cento20EN_PlanMoyenTermeINRS2003/$File/EN_PlanMoyenTermeINRS2003.pdf); INSTITUT NATIONALE DE RECHERCHE ET DE SECURITE, *Facts and Figures 2006*, in [http://en.inrs.fr/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf_per_cento20ENFactsFigures2006/\\$File/ENFactsFigures2006.pdf](http://en.inrs.fr/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf_per_cento20ENFactsFigures2006/$File/ENFactsFigures2006.pdf); INSTITUT NATIONALE DE RECHERCHE ET DE SECURITE, *At the heart of the French risk prevention system*, 2003, in [http://en.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf_per_cento20EN_ed4101/\\$File/EN_ed4101.pdf](http://en.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/Pdf_per_cento20EN_ed4101/$File/EN_ed4101.pdf).

2.

Prassi e modelli di protezione negli USA

Al fine di condurre un'operazione di *benchmarking* più completa, in tema di impatto dei nuovi modelli organizzativi e dei lavori atipici/temporanei sulla salute e sicurezza dei lavoratori, è interessante condurre un'indagine comparata tra il sistema europeo e quello degli Stati Uniti. Più in particolare in tema di tutela della salute e sicurezza delle categorie vulnerabili e di analisi dei fattori psicosociali, cfr. M.P. BROWN, A. DOMENZAIN, N. VILLORIA-SIEGERT, *Voices from the Margins: Immigrant Workers' Perceptions of Health and Safety in the Workplace*, UCLA-LOSH, 2002, in www.losh.ucla.edu/publications/voicespolicy-brief.pdf; K.J. CUMMINGS, K. KREISS, *Contingent Workers and Contingent Health*, in *The Journal American Medical Assoc. (JAMA)*, 2008, vol. 299, 448; C. ESTLUND, *Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation*, in *Columbia Law Review*, 2005, vol. 105, 319; J. FINE, *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*, 2005-2006, in *New York Law School Review*, vol. 50, 417; O. LOBEL, *Beyond Experimentation: Governing Occupational Safety in the United States*, in G. DE BURCA, J. SCOTT (eds.), *New Governance and Constitutionalism in Europe and the United States*, Hart Publishing, Oxford, 2006; ID., *Interlocking Regulatory and Industrial Relations: The Governance of Work Place Safety*, in

Administrative Law Review, 2005, vol. 57, 1071; K. LOH, S. RICHARDSON, *Foreign Born Workers: Trends in Fatal Occupational Injuries*, in *Monthly Labor Review*, giugno 2004, vol. 127, 42, in www.bls.gov/opub/mlr/2004/06/art3full.pdf; B. LYON, *When More Security Equals Less Workplace Safety: Reconsidering U.S. Laws That Disadvantage Unauthorized Workers*, in *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, 2004, vol. 6, 571; V. MOGENSEN, *State or Society? The Rise and Repeal of OSHA's Ergonomics Standard*, in V. MOGENSEN, *Worker Safety under Siege: Labor Capital and the Politics of Workplace Safety in a Deregulated World*, M.E. Sharpe, Armonk NY, 2006, 108; R. O'NEILL, *Criminal Neglect: How Dangerous Employers Stay Safe from Prosecution*, in V. MOGENSEN, *Worker Safety under Siege: Labor Capital and the Politics of Workplace Safety in a Deregulated World*, M.E. Sharpe, Armonk NY, 2006; R.S. RABINOWITZ, M.M. HAGER, *Designing Health and Safety: Workplace Hazard Regulation in the United States and Canada*, in *Cornell International Law Journal*, 2000, vol. 33, 373; S.A. SHAPIRO, R. RABINOWITZ, *Voluntary Regulatory Compliance in Theory and Practice: The Case of OSHA*, in *Administrative Law Review*, 2000, vol. 52, 97; G. SHOR, *Low Wage Workers and Access to Clinical Care: A Policy Analysis*, 2006, in <http://nurseweb.ucsf.edu/www/images/coehshor.pdf>; AFL-CIO, *Immigrant Workers At Risk: The Urgent Need for Improved Workplace Safety and Health Policies and Programs*, 2005, in www.aflcio.org/aboutus/laborday/upload/immigrant_risk.pdf; ID., *Death on the Job: The Toll of Neglect*, aprile 2008, in www.aflcio.org/issues/safety/memorial/doj_2008.cfm; California Working Immigrant Safety and Health (WISH) Coalition, *Improving Health and Safety Conditions for California's Immigrant Workers*, novembre 2002, in www.coshnetwork.org/WISH%20Report.pdf; MUJERES UNIDAS Y ACTIVAS, *Day Labor Program Women's Collective of La Raza Centro Legal, Data Center, Behind Closed Doors: Working Conditions of California Household Workers*, marzo 2007, in www.datacenter.org/reports/behindcloseddoors.pdf; ID., *Strategic Planning Report, Opening New Doors: Creating Our Path*, 2004, in www.mujeresunidas.net/english/theorychange.pdf; NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, *Preventing Deaths, Injuries, and Illnesses of Young Workers*, 2003, in www.cdc.gov/NIOSH/docs/2003-128/2003128.htm; ID., *Stress at Work*, 1999, in www.cdc.gov/niosh/atwork.html; ID., *The Effects of Workplace Hazards on Female Reproductive Health*, 1999, available at in www.cdc.gov/NIOSH/pdfs/99-104.pdf; ID., *Working Together for Safety: A State Team Approach to Preventing Occupational Injuries in Young People*, 2005, in www.cdc.gov/niosh/docs/2005-134/; ASIAN AMERICAN LEGAL DEFENSE AND EDUCATION FUND, NATIONAL EMPLOYMENT LAW PROJECT (a cura di), *Rights Begin At Home: Defending Domestic Workers' Rights in California*, ottobre 2006, in www.nelp.org/docUploads/california%20guide%20oct%2006%202006.pdf; U.S. SENATE, HEALTH, EDUCATION, LABOR & PENSIONS COMMITTEE (Majority Staff), *Discounting Death: OSHA's Failure to Punish Safety Violations that Kill Workers*, aprile 2008), in www.aflcio.org/issues/safety/memorial/upload/worker_safety_final.pdf.

Per ulteriori approfondimenti sul tema, si suggerisce la consultazione dei seguenti siti istituzionali: California Division of Occupational Safety & Health website, www.dir.ca.gov/dosh/; Labor Occupational Health Program (LOHP) at University of California at Berkeley website, www.lohp.org/index.html; Mujeres Unidas y Activas website, www.mujeresunidas.net/english/caring.html; National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) website: www.cdc.gov/niosh/; University of California Los Angeles (UCLA) Labor and Occupational Safety and Health Program website, www.losb.ucla.edu/; U.S. Bureau of Labor Statistics – Injuries, Illnesses and Fatalities website, www.bls.gov/iif/; U.S. Mine Safety and Health Administration website, www.msha.gov/; U.S. Occupational Safety & Health Administration website, www.osha.gov/; Women's Action to Gain Economic Security (WAGES) Website, wagescooperatives.org/.

Parte IV

LA PROTEZIONE A LIVELLO COLLETTIVO E LA RICERCA DI BUONI MODELLI DI PARTECIPAZIONE

- La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione alla diffusione di nuovi modelli organizzativi e di contratti di lavoro non-standard, rappresenta uno dei principali terreni di verifica del legame tra dimensione individuale e collettiva di tutela dei lavoratori. Ne dà conto l'ampio dibattito della dottrina.
- L'inerenza della materia all'organizzazione del lavoro, con il coinvolgimento della comunità aziendale ovvero della comunità di rischio, dà ragione di questo e insieme della scelta legislativa già fatta propria dallo statuto dei lavoratori, poi dal decreto legislativo n. 626 del 1994, di elevare l'azione collettiva a strumento di effettività del diritto individuale. Tuttavia il nostro ordinamento traduce in modo un po' annacquato l'ottica partecipativa, voluta dalla disciplina comunitaria in materia, soprattutto alla luce della emersione di nuovi modelli organizzativi del lavoro. Cfr. C. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in RGL, 2000, I, 614.
- È tuttavia lecito ipotizzare che il rafforzamento della dimensione collettiva, di protezione della salute dei lavoratori, si giochi anche sulla qualità delle norme e renda pertanto utile una rivisitazione del relativo quadro legislativo. È d'obbligo chiedersi in quale direzione procedere, in altri termini se la recente progettazione legislativa, a partire dal disegno di legge delega per l'emanazione del Testo Unico, di riassetto e riforma della materia, si muove lungo direttrici condivisibili, sino alla sua approvazione con decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Cfr. A. ANTONUCCI, M. LEPORE (a cura di), *Verso un Testo Unico della sicurezza sul lavoro?*, in *Dossier Adapt*, 2007, 2, in  voce *Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (nuovi modelli organizzativi)*.
- Un diverso nodo problematico attiene, poi, all'ambito entro cui trova riconoscimento il rappresentante per la sicurezza, che diversamente dalle RSA e le RSU, deve essere presente in tutte le aziende ed unità produttive, oltre alle caratteristiche dell'organismo e le sue modalità costitutive. In linea generale, il decreto legislativo n. 626 del 1994 pare voler introdurre nel nostro ordinamento una rappresentanza scelta, dai lavoratori, con diverse modalità nella piccola e grande impresa, e distinta da quella sindacale di tipo generale. Tuttavia, i termini normativi di questo raccordo sono talmente ambigui da porre nel dubbio l'autonomia e la specificità dell'organismo in parola, nonché le istanze di democrazia sindacale legate alla sua costituzione. Ulteriori problematiche riguardano le prerogative del rappresentante, che richiederebbero una disciplina chiara ed esaustiva, data la delicatezza e la peculiarità tecnica del relativo incarico. In conclusione l'aver imposto e generalizzato *ex lege* la presenza di una specifica rappresentanza in tema di sicurezza, elevandola a punto cardine del sistema prevenzionale, è un approdo importante per l'ordinamento giuslavoristico italiano. L'esperienza italiana ha tuttavia dimostrato un non sufficiente decollo della figura, dovuto a deficit culturali, ma anche a un dato normativo non sufficientemente coerente, chiaro ed esaustivo. Cfr. G. NATULLO, *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in ADL, 1994, n. 4, 208.

- Già Montuschi ha più volte sottolineato la necessità di realizzare una riforma della normativa sul RLS, con il triplice obiettivo di garantire l'effettiva presenza in ogni azienda o unità produttiva, di rafforzarne la specificità strutturale, funzionale e di competenza, di salvaguardarne la libertà e l'attività sindacale rispetto a eventuali comportamenti ostativi del datore di lavoro. Cfr., L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1989 154.
- Smuraglia osserva, inoltre, che il legislatore ha attribuito al rappresentante per la sicurezza solo un ruolo consultivo, di controllo e proposta, non invece funzioni negoziali. Egli ha sottolineato quindi la necessità di aprire a tale figura uno spazio per la contrattazione collettiva di livello decentrato, in tema di ambiente di lavoro, informazione e formazione e di nuovi rischi. Con questi ultimi si fa riferimento in particolare a: stress da lavoro, molestie, mobbing, rischi legati alla flessibilità, lavoro degli immigrati, lavoro femminile nonché le problematiche connesse al decentramento produttivo e alla determinazione dei budget aziendali per la sicurezza. Altri temi cruciali, sottolineati dall'autore sono la lotta al sommerso, i ritmi e i carichi di lavoro, l'orario e i turni, il salario variabile e non ultima la messa a punto di codici di condotta. Cfr., C. SMURAGLIA, *Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, in M. RICCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro. Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, Caccucci, Bari, 1999, 81.
- In chiave comparata Howes, mette in luce i meccanismi di funzionamento della partecipazione dei lavoratori alla gestione della materia salute e sicurezza, nel sistema del Regno Unito. Cfr., V. HOWES, *Workers' Involvement in Health and Safety Management and Beyond: The UK Case*, in *IJCLLIR*, 2007, vol. 23, n. 2, 245-266.

Parte V
BUONE PRATICHE E CODICI DI CONDOTTA

- Al fine di arginare il problema della scarsa effettività delle norme vigenti, in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nell'ambito delle nuove forme di organizzazione del lavoro e delle tipologie contrattuali non standard, si prospetta la necessità di elaborare modelli di buone pratiche e codici di condotta, nell'ambito dei diversi settori di impiego. Parallelamente, è necessario rafforzare e coordinare i poteri ispettivi in materia, eliminando le sovrapposizioni di competenza degli organi che esercitano i suddetti poteri.
- Ai fini di un'integrazione delle attività di vigilanza, un supporto notevole, può venire dall'attività di certificazione degli standard di sicurezza del lavoro in azienda, che potrebbe essere svolta da soggetti/organismi diversi, pubblici o privati.
- In dottrina si osserva che l'attività/funzione di certificazione si incrocia con quella di vigilanza e controllo: nel senso che più o meno direttamente, a valle dell'attività di vigilanza, vi è una certificazione. Si tratta di un punto nevralgico nell'ambito della possibile azione delle regioni, anche al fine dell'implementazione di autonomi percorsi di incentivazione delle imprese al conseguimento di più elevati livelli di tutela degli ambienti di lavoro. Sul punto: G. NATULLO, *Competenze regionali e tecniche giuridiche su standard di prevenzione ed effettività delle tutele normative*, in *RGL*, 2007, supplemento al n. 2, 2007.

Parte VI
PER UNO SVILUPPO FUTURO:
IL CASO ITALIANO E LE PROSPETTIVE DEL TESTO UNICO

• Il sistema giuridico Italiano, ha compiuto un importante passo verso la razionalizzazione normativa della materia della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, attraverso l'emanazione di un Testo Unico. In data 9 aprile 2008, è stato definitivamente approvato il decreto legislativo n. 81 del 2008, attuativo della legge n. 123 del 2007. Il provvedimento in esame, ridisegna la materia della salute e sicurezza sul lavoro, rivisitando le norme e collocandole in un'ottica di sistema. La riforma è stata realizzata secondo un principio di armonizzazione tra fonti di diritto eterogeneo e in piena coerenza con le direttive comunitarie, le convenzioni internazionali e la ripartizione delle competenze, in materia, attribuite alle Regioni dall'articolo 117 della Costituzione. Il corposo testo (305 articoli, suddivisi in 11 titoli, cui vanno aggiunti 28 allegati) si presenta alquanto articolato e necessita di una disamina accurata, così da facilitarne la concreta applicazione. I concetti cardine attorno ai quali si snoda l'ampio *corpus* normativo predisposto dal Testo Unico in esame sono: la prevenzione, la vigilanza, le ispezioni, ma soprattutto, l'apparato sanzionatorio, assai articolato e severo, quale rimedio per ridurre il numero degli incidenti e dei morti sul lavoro. In particolare, la bozza prevede tre livelli di sanzione: per le violazioni non sostanziali, che non provocano rischi per i lavoratori, sono previste solo ammende; per converso, invece, saranno più severe le contravvenzioni anche per progettisti, fabbricanti, installatori. Va detto tuttavia, che in tema di sanzioni e responsabilità penali il nuovo impianto normativo va ad inserirsi nel solco già tracciato dalla dottrina e dalla giurisprudenza consolidate intorno alle numerose leggi precedenti, ed in particolare alla n. 626 del 1994. Più in particolare, poi, sulla disciplina in materia di infortuni sul lavoro introdotta dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e la responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza in generale, M. LAI, *La nuova normativa sulla sicurezza del lavoro*, in RIDL, 1995, I, 477 ss., e L. FRANCO, *La responsabilità del datore e del prestatore di lavoro in materia di sicurezza nel d. lgs. 19 settembre, n. 626*, in RIDL, 1996, I, 243 ss. Sull'effettivo adempimento degli obblighi imposti al datore di lavoro in materia di infortuni sul lavoro e sulle forme di controllo pubblico, cfr. A. GRATANI, *Le visite ispettive negli stabilimenti a rischio di incidente rilevante: le attribuzioni spettano allo Stato*, in *Rivista giuridica dell'ambiente*, 2005, 801. Sul diritto penale del lavoro in generale e per una disamina della casistica più recente in materia cfr. A. MORRONE, *Diritto penale del lavoro. Nuove figure e questioni controverse*, Giuffrè, Milano, 2005, 254; in particolare, sui criteri di imputazione soggettiva della responsabilità in capo al datore di lavoro per infortunio, morte e malattia professionale del prestatore di lavoro, cfr. E. MARINUCCI, *Non c'è dolo senza colpa: morte dell'imputazione oggettiva dell'evento*, in *Rivista italiana di diritto e procedura penale*, 1991, 24; sul reato omissivo colposo attribuito al datore di lavoro in caso di infortunio su lavoro e malattia professionale cfr. P. VENEZIANI, *La responsabilità penale per omesso impedimento di infortuni sul lavoro*, in *Diritto penale e processo*, 1998, 1143 ss.

• Nel nuovo impianto normativo, particolare attenzione è stata dedicata alla materia della vigilanza da parte del datore e della delega di funzioni. Per un inquadramento generale della disciplina inerente i nuovi modelli organizzativi e le tipologie contrattuali atipiche, nella prospettiva introdotta dal nuovo Testo Unico, si legga: M. TIRABOSCHI (a cura di), L.

FANTINI, L. GOLZIO, P. PENNESI (con la collaborazione di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Giuffrè, Milano, 2008. Sull'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro dell'effettivo e corretto utilizzo di dispositivi antinfortunistici da parte dei lavoratori, diretti ad evitare infortuni sul lavoro, si legga J.E. DEL FORNO, *L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro, in particolare in relazione all'uso dei dispositivi di protezione individuale*, in *Riv. pen.*, 2006, 551. Sulla delega degli obblighi di prevenzione e vigilanza in materia di infortuni sul lavoro da parte del datore di lavoro ad altri soggetti (dirigenti o preposti) e sui limiti della sua responsabilità penale si legga: F. BELLAGAMBA, *Sulla responsabilità penale nella delega di funzioni*, in *Cass. Pen.*, 1996, 1272 ss.; FIORAVANTI, *Delega di funzioni doveri di vigilanza e responsabilità penale*, in *GI*, 1993, II, c. 769 ss. In particolare: sulla delega da parte di soggetto diverso dal datore di lavoro, cfr. M. LOMBARDO, *In tema di delega delle funzioni di vigilanza del direttore responsabile*, in *GI*, 2005, 1704; sull'efficacia della delega in rapporto alle grandi e medie imprese, cfr. D. MINGHELLI, *Dimensioni dell'impresa ed efficacia della delega di funzioni*, in *MGL*, 1982, 851; sugli aspetti meramente processuali in materia di delega cfr. V. MONGILLO, *Il trasferimento di posizioni di garanzia nell'impresa tra diritto penale e processo*, in *Cass. Pen.*, 2005, 3978 ss.; sul rapporto fra deleghe aziendali e danno da inquinamento ambientale, cfr. M. SANTOLOCI, *Responsabilità penale e deleghe interne aziendali in materia di inquinamento ambientale*, in *Diritto e Giurisprudenza agraria e dell'ambiente*, 2000, II, 606.

- Sulla responsabilità penale in materia di infortuni sul lavoro da parte di soggetti diversi dal datore di lavoro, cfr. L. PERINA, S. VISONÀ, *La responsabilità penale di dirigenti, preposti, responsabile e componenti del servizio di prevenzione e protezione nel d.lgs. n. 626/1994*, in *MGL*, 2007, 204. Particolare risalto è stato altresì dato ad un tema, fortemente dibattuto nel passato, inerente la responsabilità penale delle persone giuridiche. Essa trova oggi, infatti, una precisa statuizione. Sulla responsabilità delle imprese, intese come persone giuridiche cfr. R. GUARINIELLO, *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *RGL*, 2001, I, 532.

- Quanto poi alle modalità di organizzazione del lavoro, è noto che il regime degli appalti crea profili problematici in punto di gestione dei controlli su salute e sicurezza ed in tema di individuazione e suddivisione delle responsabilità tra i soggetti coinvolti. Sui profili di responsabilità penale del committente e dell'appaltatore in caso di infortunio sul lavoro avvenuto nell'esecuzione di appalto, cfr. J.E. DEL FORNO, *Prevenzione infortuni all'interno di grandi cantieri: la responsabilità del subappaltatore*, in *Riv. Pen.*, 2007, 282, C. GATTIBONI, *Sulla responsabilità penale del committente e dell'appaltatore per gli infortuni avvenuti nell'esecuzione dell'appalto*, in *GI*, 2007, 1776.

Conclusioni

Alla luce di quanto sin qui esposto, sorprende, tuttavia, che la nuova disciplina introdotta dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sia carente sotto il profilo delle interrelazioni negative tra lavori atipici e nuovi modelli di organizzazione del lavoro e condizioni di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, limitandosi, così, ad una mera equiparazione formale delle categorie di lavoratori vulnerabili ai lavoratori standard. L'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008, non contiene, infatti, alcuna prescrizione specifica circa gli oneri gravanti, in capo al datore, nella gestione e prevenzione del rischio, a fronte delle tipologie contrattuali c.d. atipiche o temporanee. La disciplina positiva relativa alla valutazione dei rischi si limita pertanto ad un ampio, quanto generico riferimento a gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari. Questo gruppo di lavoratori viene tuttavia identificato sulla base di condizioni meramente soggettive (età, provenienza, genere, condizioni psicofisiche), senza alcun espresso richiamo al modello contrattuale di instaurazione del rapporto di lavoro.

Pare evidente che il legislatore italiano non sia ancora del tutto consapevole del fatto che l'ampio utilizzo di queste fattispecie contrattuali sia legato ad un incalzante fenomeno di trasformazione dei modelli organizzativi del lavoro, in atto nei paesi industrializzati da almeno venti anni. Eppure, come sottolineato dalla Corte di Giustizia, i rischi professionali che devono essere oggetto di valutazione da parte dei datori di lavoro, non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro, delle ricerche scientifiche in materia e dei modelli organizzativi e contrattuali del lavoro. È vero, del resto che il dettato all'articolo 28, non è esaustivo, potendo dunque arricchirsi in futuro di ulteriori specificazioni, eventualmente in sede interpretativa.

Sul punto è quindi auspicabile, o meglio necessario, ancora una volta, l'intervento suppletivo della dottrina e della giurisprudenza, affinché elaborino soluzioni di gestione del rischio che tengano conto di queste peculiarità di natura contrattuale ed organizzativa. Ciò senza dimenticare che la materia è campo di convergenza di molteplici discipline (mediche, sociali, organizzative) oramai imprescindibili per un approccio integrato alla materia della tutela della sicurezza sul lavoro, come evidenziato dal percorso bibliografico sin qui condotto. Ancora una volta, quindi è necessario concentrarsi sulla effettività del dato legale. Solo in questa prospettiva è infatti possibile far recuperare al diritto del lavoro la sua caratteristica originaria: quella di essere cioè un diritto al servizio dei valori, un diritto chiamato a guidare e gestire i cambiamenti economici e sociali invece di subire passivamente come troppo spesso è accaduto negli ultimi anni.

Se è vero che la destrutturazione del mercato del lavoro pone sempre più spesso in termini antagonisti la tutela di due beni di rango costituzionale come "il lavoro" e la "salute", compito del diritto del lavoro è allora quello di incidere sugli equilibri complessivi che disciplinano le modalità di incontro tra capitale e lavoro, non tanto però al fine di difendere livelli di garantismo realisticamente non più sostenibili, quanto piuttosto per evitare che tra le necessità dell'impresa e le ragioni dello sviluppo sociale, le prime prevalgano sulle seconde anche quando siano destinate a tradursi in assetti organizzativi più o meno esplicitamente in contrasto con precise scelte di valore contenute nella Carta Costituzionale.

Sulla base di queste considerazioni la ricerca ha tentato di individuare non tanto nuove e ulteriori norme di tutela, quanto piuttosto di individuare, come specificatamente previsto dal bando, buone pratiche che, da una parte indichino le tecniche partecipative e formative più idonee per implementare la normativa prevenzionistica all'interno dei diversi contesti produttivi e dei diversi contesti occupazionali, e, dall'altra, configurino gli strumenti di ispezione e di controllo più adatti a rafforzare l'effettività della norma, eliminando in particolare inutili sovrapposizioni di competenze tra i vari organi ispettivi.

In prospettiva futura, poi, la stessa potrà fornire elementi utili per l'applicazione e l'interpretazione del Testo Unico appena emanato, per fare finalmente chiarezza su un tema così importante, e dare garanzie e tutela a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro.