

Tutela della salute e sicurezza nelle tipologie contrattuali flessibili dopo il *Jobs Act* e ruolo del rappresentante dei lavoratori

di Chiara Lazzari

Relazione al Convegno

Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

(Pesaro, 30 settembre 2016)

1. *Considerazioni introduttive*

Come ormai numerose ricerche documentano, la flessibilità tipologica costituisce un rischio in sé, risultando i lavoratori flessibili esposti a maggiori rischi proprio in ragione della particolare natura del loro rapporto di lavoro, a prescindere dall'oggettiva pericolosità dell'attività svolta.

Ma chi sono i "lavoratori flessibili"?

Senza addentrarsi in complicate distinzioni essenzialmente di tipo sociologico, ma di dubbia rilevanza giuridica, intendo qui fare riferimento innanzitutto ai "lavoratori temporanei", ossia – sulla falsariga della definizione accolta nell'art. 1 della direttiva n. 91/383/Cee, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale – quelli a termine ed in somministrazione.

In aggiunta, vale la pena considerare almeno altre due categorie di prestatori non standard: da un lato, i collaboratori autonomi – destinatari di una delle novità più rilevanti introdotte dal d.lgs. n. 81/2015, recante disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 7, l. 10 dicembre 2014, n. 183 – e, dall'altro lato, gli occupati tramite lavoro accessorio, rispetto ai quali si assiste ad un fenomeno di crescente diffusione.

Di fronte a tali lavoratori, quel *quid pluris* di rischio, cui accennavo in apertura, dovuto alla natura del rapporto di lavoro, si traduce in estrema sintesi: in una frequente inadeguatezza dell'informazione e della formazione in materia di sicurezza sul lavoro; in un controllo sanitario reso più complesso dalla problematica tracciabilità del rischio e degli aspetti clinici, ed eventualmente patologici, correlati al lavoro; in una maggiore esposizione ai rischi psico-sociali, specie allo stress, a causa dell'instabilità occupazionale, della vulnerabilità economica, della debolezza contrattuale; in una scarsa conoscenza

dell'ambiente di lavoro, la quale rende il soggetto meno edotto circa le potenzialità nocive di questo. Se, poi, a tutto ciò si aggiunge la tendenza ad assegnare ai lavoratori flessibili compiti meno qualificati, più pesanti o ripetitivi, e la considerazione che una consistente parte di questa popolazione è composta da giovani, donne ed immigrati, ossia categorie già afflitte da problematiche specifiche in materia di sicurezza, si comprende perché lo stesso legislatore comunitario abbia avvertito, fin dal 1991, l'esigenza di realizzare un intervento *ad hoc*, dettando, con la citata direttiva n. 91/383/Cee, una «normativa complementare particolare», in ragione del fatto che – come si legge nel 7° considerando della stessa – «la situazione specifica dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale nonché la peculiarità dei rischi cui sono esposti in taluni settori» richiedono un *surplus* di tutela rispetto a quella già garantita dalla direttiva n. 89/391/Cee.

Nell'ambito del quadro sommariamente tracciato, in questa occasione mi sembra interessante affrontare più approfonditamente due questioni.

La prima concerne l'impatto del citato d.lgs. n. 81/2015 – e del successivo d.lgs. n. 151/2015, anch'esso importante tassello di quell'ambizioso progetto di riforma del diritto del lavoro italiano che va sotto il nome di *Jobs Act* – rispetto alle problematiche relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori flessibili, come poc'anzi definiti ai fini della predetta indagine.

La seconda – in ragione della sede dell'odierna iniziativa – riguarda il ruolo che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può svolgere nella tutela di tali lavoratori.

2. *Il lavoro a termine*

Quanto al lavoro a termine, da un lato, si conferma (art. 20, comma 1, lett. *d*, d.lgs. n. 81/2015), così come per la somministrazione di lavoro ed il lavoro intermittente (cfr., rispettivamente, gli artt. 32, comma 1, lett. *d*, e 14, comma 1, lett. *c*, d.lgs. n. 81/2015), il divieto di stipulazione del contratto a tempo determinato con riferimento a quei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Il comma 2 dello stesso articolo aggiunge, però, l'importante precisazione giusta la quale la violazione (anche) del divieto in questione è sanzionata ora con la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, conformemente all'orientamento già accolto dalla giurisprudenza e dottrina maggioritarie.

Va, invece, segnalata la mancata riproposizione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 368/2001 («il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro»).

Dal punto di vista sostanziale, peraltro, merita ricordare come l'art. 37 d.lgs. n. 81/2008 imponga al datore di lavoro di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo, tra l'altro, ai rischi riferiti alle mansioni (comma 1, lett. b). Non può nemmeno sottovalutarsi ciò che dispone l'art. 28, comma 2, lett. f, secondo cui il documento di valutazione dei rischi deve contenere l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione ed addestramento. Infatti, sembra che dalla norma emerga una speciale attenzione per il ricorso alle tipologie contrattuali flessibili, oltre che la possibilità di recuperare un'appropriata tutela per i titolari di quelle. E ciò proprio a partire dalla garanzia di un'attività formativa che non potrà non tener conto – come d'altra parte richiesto anche dalla citata direttiva n. 91/383/Cee – dei rischi cui tali soggetti sono esposti, se vuole corrispondere a quei criteri di adeguatezza ed individualizzazione, rispetto a ciascuna posizione lavorativa, posti dall'art. 37 d.lgs. n. 81/2008, e, prima ancora, dalla direttiva del 1991. Criteri il cui soddisfacimento esige in primo luogo di considerare particolarmente le esigenze di prevenzione e protezione evidenziate dalla valutazione dei rischi, la quale, del resto, deve riguardare altresì i rischi “connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro” (art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009), come si dirà ampiamente in seguito. A ciò vale infine la pena di aggiungere l'art. 2087 c.c., il cui richiamo alla “particolarità del lavoro” richiede di declinare l'adozione delle misure di sicurezza necessarie tenendo conto sia, da un punto di vista oggettivo, della maggiore gravosità della prestazione che spesso caratterizza i contratti flessibili, sia, sotto un profilo soggettivo, delle particolari condizioni in cui tali lavoratori svolgono la propria attività, secondo una filosofia a ben vedere sintonica rispetto a quella che ispira la stessa direttiva comunitaria del 1991 più volte citata: si pensi a quel principio di sufficienza ed adeguatezza della formazione in relazione “alle caratteristiche proprie del (...) posto di lavoro, tenuto conto della (...) qualificazione e della (...) esperienza” del soggetto, affermato dal suo art. 4 ed al quale si accennava poc'anzi.

Peraltro, proprio con riguardo alla menzionata direttiva si impone la necessità di verificare se l'abrogazione dell'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 368/2001 possa compromettere la sua già incerta attuazione nel nostro ordinamento. Il ricordato articolo, infatti, recepiva – tra l'altro in modo non del tutto puntuale – la previsione comunitaria in tema di formazione, contenuta nell'art. 4 appena richiamato. Benché, alla luce di quanto argomentato, non sembri che il livello di tutela precedentemente garantito possa dirsi peggiorato, la mancata riproposizione della disposizione pare comunque inserirsi in quel farraginoso, ed inadeguato, percorso di recepimento della direttiva in questione da più parti stigmatizzato. Sicché, nonostante il rimedio interpretativo riesca tutto sommato a soddisfare le esigenze preventive e protettive, restano non poche perplessità per la scarsa sensibilità, che pare emergere dall'abrogazione operata, dimostrata dal legislatore relativamente alle problematiche concernenti la

tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori flessibili, con il rischio che ciò si traduca altresì in un aggravamento della già dubbia conformità del nostro ordinamento rispetto al diritto comunitario.

3. Il lavoro in somministrazione

Considerazioni non dissimili valgono per la somministrazione di lavoro. Anche in questo caso, infatti, va segnalata l'abrogazione di quanto statuito dal terzo periodo dell'art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003, secondo cui, "nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore...".

Ancora una volta, infatti, la modifica potrebbe porre qualche problema rispetto al diritto comunitario, dal momento che la disposizione costituiva attuazione, già "al minimo", dell'obbligo d'informazione – cui, secondo l'art. 3 della direttiva n. 91/383/Cee, sono tenuti l'impresa o lo stabilimento utilizzatori prima che il lavoratore inizi a svolgere la propria attività – avente ad oggetto "i rischi che (il medesimo) corre", dovendo riguardare "in particolare l'esigenza di qualifiche o attitudini professionali particolari o di una sorveglianza medica speciale definita dalla legislazione nazionale", e "gli eventuali rischi aggravati specifici connessi con il posto di lavoro da occupare". Sicché, il legislatore avrebbe semmai dovuto cogliere l'occasione offerta dalla nuova regolamentazione per un intervento in materia, a partire dalla precisazione dell'indefinita nozione di "sorveglianza medica speciale", piuttosto che procedere radicalmente all'eliminazione dell'obbligo in questione.

Quanto al resto, invece, si ribadisce (art. 35, comma 4, ultimo periodo) che l'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, verso i propri dipendenti. A sua volta, per evitare ridondanze, l'art. 55, comma 1, lett. e, abroga contestualmente l'art. 3, comma 5, d.lgs. n. 81/2008, anche se, in un'ottica di coordinamento, sarebbe stata più opportuna una riformulazione della disposizione che – eliminando ogni richiamo, ormai improprio, al d.lgs. n. 276/2003 ed ogni ripetizione di disciplina – avesse rinviato all'art. 35, comma 4, d.lgs. n. 81/2015: in effetti, poiché l'art. 3 si occupa del campo di applicazione del citato d.lgs. n. 81/2008, non pare che, per ragioni di completezza, abbia senso escludere da esso ogni riferimento alla somministrazione di lavoro.

Analogamente, si riconferma l'obbligo del somministratore d'informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e di formarli ed addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti; così come si mantiene la possibilità di trasferire detto adempimento all'utilizzatore. Quanto all'inciso, che compariva nel citato art. 23, comma 5, secondo periodo, "in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore" – riferito proprio all'ipotesi in cui ci si avvallesse della ricordata possibilità di trasferimento – sarebbe stato opportuno che la sua mancata riproposizione fosse coordinata con

quanto previsto dall'art. 33, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, nel senso d'inserire tale informazione tra quelle che il somministratore deve comunicare per iscritto al lavoratore in ordine al contenuto del contratto di somministrazione, ma così non è stato (infatti, è, per l'appunto, il contratto di somministrazione a poter prevedere che gli obblighi posti in capo al somministratore siano adempiuti dall'utilizzatore: v. art. 35, comma 4, secondo periodo, d.lgs. n. 81/2015). E indubbiamente la difficoltà, per il lavoratore somministrato, di conoscere i casi in cui è l'utilizzatore ad assumersi contrattualmente la porzione dell'obbligo di sicurezza gravante per legge sul somministratore costituisce un profilo di notevole delicatezza.

Merita, infine, segnalare come un passo indietro si registri altresì con riferimento ai presidi posti a tutela dell'effettività del divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro in caso di mancata valutazione dei rischi (art. 32, comma 1, lett. *d*). In effetti, valorizzando la specificità della relazione trilaterale che caratterizza tale tipologia contrattuale e, segnatamente, il ruolo del somministratore, quest'ultimo era reso corresponsabile, per la corretta osservanza del divieto di cui al vecchio art. 20, comma 5, lett. *c*, d.lgs. n. 276/2003, dalla previsione di una sanzione amministrativa pecuniaria destinata a colpire entrambi i contraenti (somministratore ed utilizzatore) in caso di sua violazione (art. 18, comma 3, d.lgs. n. 276/2003). Di qui, la condivisibile interpretazione del Ministero del lavoro secondo cui proprio l'art. 18, comma 3, imponeva al somministratore, per andare esente da colpa, un comportamento diligente consistente nella verifica del reale adempimento, ad opera della controparte contrattuale, della valutazione dei rischi, quanto meno per presa visione del relativo documento (così l'Interpello del 17 settembre 2007, n. 26), fermi restando i limiti, di non poco conto, derivanti dall'assenza di un controllo di merito sull'adeguatezza della valutazione; controllo che non poteva essere evidentemente richiesto al somministratore. L'art. 18, comma 3, tuttavia, è stato abrogato (art. 55, comma 1, lett. *d*, d.lgs. n. 81/2015) e, al suo posto, il nuovo art. 40, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 punisce, per la violazione dei divieti posti dall'art. 32, solo l'utilizzatore, sgravando, quindi, il somministratore di ogni responsabilità in proposito.

Giova, comunque, rimarcare che l'esibizione del documento di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore risulta in ogni caso funzionale al corretto assolvimento delle prescrizioni, poc'anzi ricordate, di cui all'art. 33, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, che sanciscono, in capo al somministratore, il dovere di comunicare per iscritto al lavoratore, all'atto dell'assunzione o dell'invio in missione, il contenuto del contratto di somministrazione, tra cui va annoverata l'indicazione della presenza di eventuali rischi per la salute e la sicurezza, così come delle misure di prevenzione adottate (art. 33, comma 1, lett. *c*). Sembra, infatti, evidente che l'effettività di detto adempimento richieda la sostanziale collaborazione dell'utilizzatore, tenuto a valutare specificamente i rischi riguardanti i lavoratori somministrati, come esplicitamente confermato dall'art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, ed a

predisporre, conseguentemente, le misure di prevenzione e protezione necessarie. Ne deriva che il somministratore difficilmente potrebbe andare esente da colpa qualora il lavoratore provasse che le informazioni di cui si è detto siano risultate approssimative od erranee, oltre che causalmente rilevanti nella produzione dell'evento lesivo da lui subito. A meno che lo stesso somministratore non eccepisca, dandone dimostrazione, la propria condotta diligente e l'incolpevole affidamento nell'esattezza dei dati forniti. Condotta diligente ed incolpevole affidamento che si dubita possano, però, essere riscontrati in caso di mancato controllo, ovviamente nei limiti di cui si è detto, dell'effettivo adempimento dell'obbligo di valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore.

4. Le collaborazioni autonome

Quanto ai collaboratori autonomi, si assiste, da un lato, ad un innalzamento del pregresso livello di tutela con riguardo alle collaborazioni che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (cd. collaborazioni eterorganizzate), alle quali, a partire dal 1° gennaio 2016, si applica, ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, la disciplina propria del lavoro subordinato, evidentemente anche in materia di salute e sicurezza (senza, quindi, che operi il limite di cui all'art. 3, comma 7, d.lgs. n. 81/2008, in ordine all'applicabilità del d.lgs. n. 81/2008 al lavoro a progetto e ai rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione si svolga nei luoghi di lavoro del committente).

Dall'altro lato, pare necessaria qualche precisazione.

Innanzitutto, non può non rimarcarsi la necessità di superare il vaglio del nuovo criterio dell'eterorganizzazione, non privo d'ambiguità. Non è questa la sede per affrontare una questione, oltremodo complessa, come quella della distinzione fra eterodirezione, eterorganizzazione e coordinamento. Mi limito qui solo a ribadire come l'accesso alla disciplina propria del lavoro subordinato non sia indiscriminato; sicché, nel caso in cui la collaborazione debba essere qualificata come coordinata, e non eterorganizzata, continuerà ad operare il citato art. 3, comma 7, d.lgs. n. 81/2008 – con i limiti ivi previsti – nella parte in cui si riferisce, come ricordavo, ai rapporti di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. Infatti, l'art. 52 d.lgs. n. 81/2015, al primo comma, abroga le disposizioni del d.lgs. n. 276/2003 in tema di lavoro a progetto – che continueranno ad applicarsi solo ai contratti già in atto alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 –, ma al secondo comma, dichiara la salvezza di quanto disposto dall'art. 409 c.p.c. In altri termini, è confermata la competenza del giudice del lavoro per una serie di controversie concernenti, tra l'altro, per quanto qui interessa, i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.).

In secondo luogo, merita segnalare che quanto previsto nell'art. 2, comma 1, non riguarda in ogni caso le eccezioni specificate nei successivi commi 2 e 4, ossia:

le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedano discipline specifiche concernenti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (comma 2, lett. *a*);

quelle prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali (comma 2, lett. *b*);

le attività svolte, nell'esercizio della relativa funzione, dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni (comma 2, lett. *c*);

le collaborazioni rese, a fini istituzionali, in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate o agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI (comma 2, lett. *d*);

le collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 36 (comma 2, lett. *d-bis*);

quelle concluse dalle pubbliche amministrazioni, fino al completo riordino della disciplina dell'utilizzo, da parte delle stesse, dei contratti di lavoro flessibile, fermo restando il divieto di ricorrere ai rapporti di cui all'art. 2, comma 1, a partire dal 1° gennaio 2017 (comma 4).

Vista la sede di svolgimento dell'odierna iniziativa, richiamo l'attenzione sulla fattispecie di cui al comma 2, lett. *a*, che attribuisce un ruolo di primo piano alla contrattazione collettiva, il cui intervento sottrae all'applicazione della disciplina propria del lavoro subordinato rapporti che altrimenti sarebbero in essa compresi. Mi pare, pertanto, opportuno raccomandare alle parti sociali, che decidano di avvalersi della possibilità riconosciuta dal legislatore, la necessità di predisporre una regolamentazione in tema di trattamento economico e normativo che tenga in adeguata considerazione anche le specifiche problematiche relative alla salute e sicurezza di tali lavoratori.

5. *Il lavoro accessorio*

Infine, a proposito di lavoro accessorio, è l'art. 20, comma 1, lett. a, n. 1, d.lgs. n. 151/2015, recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, ad intervenire direttamente sulla normativa in tema di sicurezza applicabile ad esso. Il provvedimento, infatti, riscrivendo l'art. 3, comma 8, d.lgs. n. 81/2008 (“nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio, ai sensi dell'articolo 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili”), in un'ottica restrittiva limita ora l'applicazione del citato decreto, e delle altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute, ai casi in cui la prestazione sia resa a favore di un committente imprenditore o professionista; casi nei quali, evidentemente, si ritiene significativo il grado d'inserimento del lavoratore nell'organizzazione altrui, così da giustificare l'operatività del d.lgs. n. 81/2008 nella sua interezza. Nelle altre ipotesi, invece, interverrà soltanto l'art. 21 dello stesso decreto, recante disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* c.c. ed ai lavoratori autonomi. Si ribadisce, invece, l'esclusione dalla tutela, già affermata dal d.lgs. n. 81/2008, dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati ed ai disabili, secondo una formulazione retaggio dell'originario art. 70 d.lgs. n. 276/2003.

Peraltro, anche l'esigenza di coordinare l'art. 3, comma 8, d.lgs. n. 81/2008 proprio con gli interventi succedutisi nel tempo sull'art. 70 d.lgs. n. 276/2003 – che hanno finito con il superare la tassatività delle ipotesi d'impiego del lavoro accessorio, sostanzialmente liberalizzando il ricorso ad esso, salvi i limiti economici e quelli previsti per il settore agricolo – può avere indotto il legislatore a ripensare l'integrale applicazione del d.lgs. n. 81/2008 nei termini poc'anzi ricordati.

6. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a tutela dei lavoratori flessibili

Come anticipato, la parte conclusiva del mio intervento è dedicata al ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella tutela dei lavoratori flessibili.

Un ruolo che qui mi sento di ribadire come di primo piano. È vero, infatti, che nessuna norma di disciplina delle fattispecie contrattuali per l'addietro considerate richiama specificamente tale figura. Eppure, già tra le righe di quanto sin qui detto può cogliersi la possibilità di ritagliare per essa compiti fondamentali in materia, che cercherò ora di meglio esplicitare.

Punto di partenza della riflessione non può che essere l'art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 in tema di valutazione dei rischi; norma di cui va sottolineata la centralità nel vigente quadro legislativo, così come va evidenziata quella dell'adempimento di cui essa si occupa, in quanto principale strumento di prevenzione in azienda.

In questa prospettiva, mi pare occorra rimarcare, in particolare, l'espreso riferimento alla valutazione dei rischi collegati alla specifica tipologia contrattuale, alla quale si è già accennato. Com'è noto, l'art. 18, comma 1, lett. *a*, d.lgs. n. 106/2009 ha, infatti, modificato l'art. 28, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, aggiungendo meritoriamente all'elenco dei rischi da valutare, per l'appunto, anche «quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro». Peraltro, pur se di indubbia opportunità, l'intervento correttivo ha sostanzialmente esplicitato quanto già poteva desumersi dal precedente testo normativo. Invero, ancor prima della novella del 2009, la portata omnicomprensiva dell'obbligo di valutare «tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori» – in ossequio a quanto affermato limpidamente dalla Corte di Giustizia – non poteva non estendersi a quelli derivanti dal tipo di contratto utilizzato, anche in virtù del carattere meramente esemplificativo dell'elencazione contenuta nel citato art. 28, comma 1, e dell'espressa menzione, nella norma suddetta, dei rischi «riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari».

Se questo è il quadro, sembra allora necessario valorizzare il ruolo del RLS innanzitutto sul piano della consultazione, in ragione del fatto che, secondo l'art. 29, comma 2, d.lgs. n. 81/2008, le attività di valutazione dei rischi, e di elaborazione del relativo documento, sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Consultazione che l'art. 50, comma 1, lett. *b*, ha cura di qualificare come preventiva e tempestiva.

In questa fase, occorre, dunque, porre particolare attenzione alla specifica valutazione dei rischi connessi alla flessibilità tipologica. E – in considerazione del raccordo, instaurato dal legislatore (v. specialmente l'art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2008), fra sistema della rappresentanza collettiva per la sicurezza e sistema della rappresentanza collettiva in generale – in ciò possono essere d'ausilio anche le norme che impongono al datore obblighi d'informazione circa l'utilizzo di tali tipologie contrattuali, utilizzo di cui il RLS potrebbe non essere a conoscenza: ricordo, ad esempio, l'art. 15, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, secondo cui, «fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente»; o l'art. 36, comma 3, giusta il quale «ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il

numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati”. Non sono, invece, previsti dal d.lgs. n. 81/2015 obblighi informativi in tema di lavoro a termine, benché nulla impedisca alla contrattazione collettiva di definire comunque “modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato”, secondo la formula utilizzata in precedenza nell’art. 9, comma 2, d.lgs. n. 368/2001, così come sarebbe auspicabile un intervento della stessa che, magari valorizzando il ruolo degli organismi paritetici, agevolasse l’accesso a tali informazioni anche da parte del RLST, in quanto soggetto “esterno” all’azienda. In ogni caso, è evidente la necessità che il rappresentante dei lavoratori, soprattutto se di livello territoriale come per lo più è nel settore dell’artigianato, promuova il coinvolgimento di tutti i lavoratori, *in primis* quelli flessibili, la cui esperienza costituisce per lui un’imprescindibile fonte d’informazioni, per la conoscenza diretta dell’ambiente in cui gli stessi operano.

Il ruolo del RLS può, poi, esplicitarsi anche in altra direzione strettamente connessa a quella testé indicata, ossia sul piano della garanzia dell’effettività dei divieti, su cui mi sono per l’addietro soffermata, che inibiscono il ricorso al lavoro flessibile in mancanza della valutazione dei rischi. E ciò, innanzitutto, nel senso di “vigilare” sull’effettuazione di tale adempimento, tenendo altresì conto che, fra le prerogative del RLS, rientra pure quella di “fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti” – evidentemente anche quelle decise in conseguenza di una valutazione che abbia, o meno, considerato specificamente i rischi collegati alla tipologia contrattuale – così come i mezzi per attuarle, “non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro” (art. 50, comma 1, lett. o; un “ricorso” da intendersi, tuttavia, in senso atecnico, tanto più in ragione del fatto che i destinatari di esso sembrano essere più i servizi ispettivi che l’autorità giudiziaria, e nel quale, pur in assenza di indicazioni legislative a proposito di forma e contenuti, è comunque opportuno che risultino chiaramente le misure di cui si contesta l’idoneità). Peraltro, poiché detti divieti debbono essere letti anche, e soprattutto, in positivo – in una prospettiva tesa, cioè, ad imporre al datore di lavoro l’obbligo di effettuare una valutazione adeguata e completa, che consideri specificamente i rischi collegati all’inserimento, nella sua organizzazione, dei lavoratori flessibili – pure sotto questo profilo risultano avvalorate le osservazioni, poc’anzi svolte, circa la centralità, in materia, della consultazione del RLS.

Più in generale, è da dire che, ferme restando le responsabilità datoriali in materia, la valutazione dei rischi, e il relativo documento, dovrebbero essere il frutto di un dialogo costante fra datore di lavoro e rappresentanza dei lavoratori e in ciò un ruolo importante può essere svolto dalla riunione periodica, quale momento particolarmente qualificato di confronto tra tutte le componenti del sistema aziendale di prevenzione, a cui il RLS, infatti, partecipa e di cui può chiedere la convocazione nelle unità

produttive che occupano fino a 15 lavoratori (ipotesi frequente nel settore dell'artigianato), con obbligo del datore di dare seguito a tale richiesta qualora ricorrano i presupposti di legge, ossia in presenza – art. 35, comma 4 – di “eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori”, tra cui ben può rientrare un incremento apprezzabile del ricorso al lavoro flessibile. Permane, comunque, la possibilità, per la contrattazione collettiva, d'individuare le modalità applicative ritenute più idonee per adempiere all'obbligo in questione e, più in generale, quella d'introdurre una regolamentazione dell'istituto migliorativa rispetto alla disciplina legale.

Dalla valutazione dei rischi derivano poi, a cascata, tutti gli altri adempimenti. In altri termini, è, per l'appunto, attraverso l'imposizione di tale obbligo – ora riferito espressamente anche ai rischi connessi alle tipologie contrattuali utilizzate – che si manifesta il tentativo più promettente del legislatore italiano di configurare quella «normativa complementare particolare» di cui parla la citata direttiva n. 91/383/Cee e alla quale accennavo all'inizio di questo intervento, dipendendo, in ultima analisi, proprio da detta valutazione un'informazione e formazione rispondenti ai requisiti richiesti dal legislatore comunitario, così come una sorveglianza medica appropriata, o, ancora, un'attività dei servizi di prevenzione e protezione funzionale alle esigenze dei lavoratori flessibili.

In questa prospettiva, molteplici sono le disposizioni che permettono al RLS di far valere le sue prerogative con specifico riferimento alla tutela di tali soggetti. Mi limito qui a ricordarne due: l'art. 50, comma 1, lett. *b* (“promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori”) e l'art. 50, comma 1, lett. *d* (“è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37”), a proposito di un adempimento di fondamentale importanza anche per la direttiva del 1991; adempimento che chiama altresì in causa il ruolo degli organismi paritetici, sia perché le proposte formative, da essi formulate ai sensi dell'art. 37, comma 12, pur non vincolanti per il datore di lavoro, dovrebbero considerare anche i profili qui indicati, sia per la fondamentale funzione che gli stessi possono svolgere nella formazione dei rappresentanti per la sicurezza, al fine di consentire loro di approcciarsi in modo consapevole alle problematiche considerate in questa sede.

La valorizzazione del ruolo del RLS, in quanto soggetto consultato, preventivamente e tempestivamente, dal datore di lavoro in ordine all'attività di valutazione dei rischi, e chiamato ad offrire il proprio contributo per una migliore protezione dei lavoratori, ivi compresi quelli flessibili, induce, infine, ad una riflessione sulla necessità di una piena inclusione di questi ultimi nel sistema partecipato prefigurato dal legislatore, che passi altresì dal superamento di previsioni contrattuali, come quelle del vecchio accordo interconfederale del 1995 concluso da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, le quali, nelle elezioni del RLS, limitavano l'elettorato passivo ai lavoratori non in prova con contratto a tempo

indeterminato. Invero, le rilevanti innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 81/2008 relativamente al campo di applicazione soggettivo della disciplina prevenzionale non possono non riflettersi sulle scelte delle parti sociali in materia, inducendo a inserire anche detti lavoratori nel sistema di rappresentanza collettiva per la sicurezza, in sintonia con la filosofia inclusiva abbracciata dal d.lgs. n. 81/2008, la quale trova la massima espressione proprio nella definizione di lavoratore fornita dall'art. 2, comma 1, lett. a.

In tal senso, va salutata con favore la disposizione dell'Accordo del 13 settembre 2011 per l'Artigianato, secondo cui, nelle elezioni del RLS aziendale, "hanno diritto al voto tutti i lavoratori e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova, che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva", a prescindere dalla durata del loro rapporto. Del resto, la previsione in ordine alla computabilità dei lavoratori somministrati nell'organico dell'impresa utilizzatrice, relativamente alla materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro (ribadita dall'art. 34, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, da leggersi in combinato disposto con l'art. 4, comma 2, d.lgs. n. 81/2008), ha già indotto la dottrina ad affermare la piena partecipazione di questi ultimi, sotto il profilo dell'elettorato attivo e passivo, alle elezioni dei RLS presso l'utilizzatore.

Vero è che, con riguardo al settore dell'artigianato, la forma di rappresentanza collettiva privilegiata è, per i noti motivi, quella territoriale e quindi la riflessione sull'elettorato, attivo e passivo, che ho proposto potrebbe risultare di non diretto interesse. Tuttavia, credo che una piena tutela della salute e sicurezza dei lavoratori flessibili non possa prescindere dalla consapevolezza della necessità di una loro completa inclusione nel sistema di rappresentanza voluto dal legislatore, nel senso che ho qui cercato di tratteggiare. E, rispetto all'acquisizione di tale consapevolezza, penso che nessuno possa chiamarsi fuori.

Grazie dell'attenzione.

Bibliografia essenziale

- Angelini L. (2007), *Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro: una criticità da governare*, in Pascucci P. (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, Roma, Ministero della Salute-ISPEL, p. 103 ss.
- Campanella P. (2010), *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, p. 471 ss.
- Ferrua S. et alii (2009), *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo*, Milano, Giuffrè, p. 569 ss.

- Lai M. (2007), *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in Rusciano M., Natullo G. (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Torino, Utet, p. 367 ss.
- Lai M. (2016), *Jobs Act e sicurezza del lavoro*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, p. 190 ss.
- Lazzari C. (2009), *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo, fra ordinamento interno e diritto comunitario*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, p. 633 ss.
- Lazzari C. (2015), *Prime osservazioni a proposito di revisione delle tipologie contrattuali e sicurezza sul lavoro*, in *I Working papers di Olympus*, n. 41.
- Natullo G. (2004). *Lavori temporanei e sicurezza del lavoro*, in De Luca Tamajo R., Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, p. 151 ss.
- Pascucci P. (2007), *Il rebus dell'effettività delle cosiddette "sanzioni civili indirette" in tema di sicurezza sul lavoro*, in Id. (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, Roma, Ministero della Salute-ISPEL, p. 131 ss.
- Pascucci P. (2009), *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, in *Diritto e lavoro nelle Marche*, p. 112 ss.
- Pascucci P. (2010), *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in Zoppoli L., Pascucci P., Natullo G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Milano, Ipsoa, p. 97 ss.
- Pasquarella V. (2016), *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, p. 113 ss.
- Santoni F. (1997), *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in Montuschi L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, Giappichelli, p. 225 ss.
- Tampieri A. (2015), *Le recenti modifiche al testo unico sulla sicurezza del lavoro: il d.lgs. n. 151/2015 in tema di semplificazione e razionalizzazione di procedure e adempimenti*, in *Tutela e Sicurezza del Lavoro*, n. 2, p. 49 ss.
- Tiraboschi M. (1996), *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/Cee*, in *Diritto delle relazioni industriali*, p. 51 ss.
- Tiraboschi M. (2009), *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il Testo unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo*, Milano, Giuffrè, p. 133 ss.