



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

Scuola di Alta formazione Dottorale

**Dottorato di ricerca in
Formazione della persona e mercato del lavoro**

Settore scientifico disciplinare IUS/07 – Diritto del lavoro
Ciclo XXXIV

TITOLO:

**Tecnologie e sicurezza sul lavoro artigiano tra
competitività e tutela del lavoratore:**

**Le relazioni industriali nell'artigianato del distretto
Ceramico di Sassuolo**

Relatore:

Chiar.mo Prof. Michele TIRABOSCHI

Candidato:

Andrea TUNDO

Matricola n. 1060583

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

CAPITOLO I POSIZIONE DEL PROBLEMA

1.	La Piccola e Media Impresa (PMI)	7
1.1.	Le PMI: una ricchezza sociale	7
1.2.	Le PMI: una risorsa con delle limitate risorse.....	9
2.	Trasformazione, impresa e lavoro	13
2.1.	La trasformazione tecnologica moderna: cenni	13
2.2.	Trasformazione tecnologica, organizzazione dell'impresa e lavoro	20
3.	Tecnologie e sicurezza sul lavoro: rischi, benefici e sfide	26
3.1.	Tecnologie e sicurezza sul lavoro: quadro generale.....	26
3.2.	Organizzazione del lavoro, sicurezza e tecnologie	31
3.3.	Il costo della sicurezza sul lavoro: da obbligo a risorsa	37
3.4.	Il rapporto uomo-macchina	43
4.	Le relazioni industriali quale strumento di sintesi tra tutela della sicurezza del lavoratore e competitività dell'impresa artigiana	48

CAPITOLO II IL QUADRO NORMATIVO

1.	Il diritto al lavoro quale diritto ad un lavoro organizzato in sicurezza	52
1.1.	La centralità del concetto "lavoro" nella Costituzione	52
1.2.	Il connubio diritto alla salute - lavoro nella Costituzione	54
1.3.	L'ambito di applicazione del concetto "lavoro" nella Costituzione ed il suo rapporto con il principio della libera iniziativa economica privata	56
1.4.	Il diritto alla sicurezza nel diritto europeo	59

1.5.	Salute e sicurezza sul lavoro tra competenza legislativa statale e regionale	62
2.	L'“architrave” del diritto prevenzionale: l'art. 2087 c.c.....	65
2.1.	La dignità quale oggetto della tutela <i>ex art.</i> 2087 c.c.	65
2.2.	La dignità di cui all'art. 2087 c.c. quale “dignità professionale”	68
3.	L'altra “faccia” dell'art. 2087 c.c.: il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile	70
3.1.	Il datore di lavoro quale debitore dell'obbligo di sicurezza <i>ex art.</i> 2087 c.c.....	70
3.2.	I suggerimenti della giurisprudenza comunitaria e i contorni attuali dell'obbligazione di sicurezza <i>ex art.</i> 2087 c.c.	77
3.3.	La natura della relativa responsabilità del datore di lavoro.....	79
3.4.	Il concorso colposo del lavoratore	83
4.	Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d. lgs. 81/2008)	86
4.1.	Il Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro: una svolta epocale	86
4.2.	Dalla valorizzazione del principio di effettività nel TUSL alla funzionalizzazione dei poteri datoriali	89
5.	I modelli di organizzazione e gestione nella prevenzione sul lavoro	94
5.1.	I modelli di organizzazione e gestione <i>ex art.</i> 30 TUSL	94
5.2.	L'ingresso della responsabilità amministrativa degli enti nel micro-sistema di salute e sicurezza sul lavoro	98
6.	La Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) e la sua interazione con la sicurezza sul lavoro	106

CAPITOLO III

LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI ARTIGIANE: DALLA FUNZIONE INTEGRATIVO-COMPLEMENTARE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ALLA DIMENSIONE ARTIGIANA

1.	La funzione integrativo-complementare della contrattazione collettiva in materia di sicurezza sul lavoro	109
1.1.	La contrattazione collettiva nell'ambito delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza	110
1.2.	Il ruolo delle parti sociali in ambito formativo	112
1.3.	La contrattazione collettiva in termini di bilateralità	114
1.4.	Dalla bilateralità alla pariteticità	116
1.5.	I sistemi paritetici nella gestione della sicurezza sul lavoro.....	117

1.6.	Le buone prassi tra partecipazione dei lavoratori, contrattazione collettiva, innovatività e responsabilità dell'impresa	122
2.	L'evoluzione della sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva dell'artigianato: dalla monetizzazione della salute alla riforma contrattuale del 2016	127
2.1.	I primi passi verso il superamento della logica della "monetizzazione": dalla Costituzione alla stagione del movimento operaio	127
2.2.	Gli interventi normativi degli anni '70: una svolta storica o una battuta d'arresto?	129
2.3.	Dalla svolta comunitaria di fine anni '80 fino alla sua attuale "conservazione" nel Testo Unico del 2008	133
2.4.	Le conferme derivanti dalla Riforma degli assetti contrattuali dell'artigianato avviata nel 2016	136
3.	La sicurezza sul lavoro nelle relazioni industriali artigiane	138
3.1.	La cornice istituzionale dell'artigianato	138
3.2.	La pariteticità quale sede per la gestione della sicurezza sul lavoro delle imprese artigiane	142
3.3.	Due esempi di sostegno al reddito da parte della bilateralità artigiana	146
3.4.	Modalità di iscrizione alla bilateralità e conseguenze della mancata adesione ..	147
4.	La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva nazionale: luci e ombre e il rapporto con la disciplina obbligatoria di legge	149
4.1.	La sicurezza sul lavoro nei CCNL del comparto artigiano: cosa c'è di pratico oltre alle dichiarazioni di principio	149
4.2.	La gestione della formazione nei CCNL artigiani: tra sicurezza sul lavoro e innovazione tecnologica	154
4.3.	L'evoluzione tecnologica nella contrattazione collettiva: oltre l'ambito formativo	157
4.4.	La contrattazione collettiva quale fonte inconsapevole di buone prassi	159
4.5.	Sicurezza e tecnologie nei CCNL del comparto artigiano: un'analisi complessiva	163

CAPITOLO IV

LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI ARTIGIANE: LA DIMENSIONE LOCALE E IL CASO DEL DISTRETTO SASSOLESE

1.	Il distretto di Sassuolo: dalla tradizione artigianale alla sicurezza sul lavoro, passando per la grande ceramica	167
----	---	-----

1.1.	I confini territoriali di una tradizione secolare	167
1.2.	Dall'artigianato all'industria, e poi di nuovo all'artigianato, fino al "Sistema ceramico"	168
1.3.	L'avvento della globalizzazione e la "resilienza tecnologica" del distretto	170
1.4.	La sicurezza sul lavoro nel Distretto Ceramico di Sassuolo	171
2.	La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva di secondo livello	175
2.1.	La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva del settore edile artigiano: un'eccezione	178
3.	La sicurezza sul lavoro nelle relazioni industriali dell'artigianato sassolese: dalla dimensione regionale a quella locale	183
3.1.	EBER e il suo ruolo a livello regionale	183
3.2.	Partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro nelle fonti contrattuali territoriali	186
3.3.	Gli OPTA quali «prima istanza» di riferimento per la risoluzione di controversie in materia di sicurezza sul lavoro	190
4.	L'importanza delle buone prassi in termini di prevenzione sul lavoro: l'esempio delle relazioni industriali del Distretto di Sassuolo	193
4.1.	Impresa Sicura: una buona prassi di fonte bilaterale	194
4.2.	Il supporto della bilateralità al miglioramento della sicurezza sul lavoro: il Fondo Welfare Contrattuale	197
4.3.	L'esperienza dell'artigianato edile di Bologna	199
5.	PAS - Progetto Ambiente Sicuro: la "buona prassi" di Lapam - Confartigianato Imprese di Modena e Reggio Emilia	201
5.1.	Le caratteristiche dei datori di lavoro artigiani quale presupposto per l'attività istituzionale di PAS: la proceduralizzazione della sicurezza a cavallo tra competitività delle imprese artigiane e partecipazione dei lavoratori	202
5.2.	La strategia di PAS nell'esperienza pratica de La Casa del Gelato: formazione e proceduralizzazione quali forme di partecipazione dei lavoratori e strumenti di efficienza sul lavoro	208
6.	Le relazioni industriali dell'artigianato sassolese alla prova dell'emergenza pandemica	217
6.1.	La lotta bilateral-paritetica alla pandemia da Covid-19	217
6.2.	La proceduralizzazione di PAS all'esame dell'emergenza Coronavirus.....	225

CAPITOLO V
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1.	La proceduralizzazione prevenzionale quale approccio all'evoluzione tecnologica secondo una prospettiva di collaborazione "uomo-macchina"	229
2.	La tecnica della proceduralizzazione come misura minima di prevenzione incisivamente partecipata e indice probatorio di accountability	231
3.	La contrattazione collettiva nella gestione della sicurezza sul lavoro: l'analisi del comparto artigiano	235
4.	L'organizzazione della sicurezza sul lavoro quale prerogativa dei sistemi bilaterali e paritetici	237
5.	Dalle relazioni industriali di tipo "omega" alla prevenzione tecnologicamente partecipata nell'ambito della pariteticità	238
	<i>Bibliografia</i>	241

CAPITOLO I

POSIZIONE DEL PROBLEMA

Sommario: **1.** La Piccola e Media Impresa (PMI). – **1.1.** Le PMI: una ricchezza sociale. – **1.2.** Le PMI: una risorsa con delle limitate risorse. – **2.** Trasformazione, impresa e lavoro. – **2.1.** La trasformazione tecnologica moderna: cenni. – **3.** Tecnologie e sicurezza sul lavoro: rischi, benefici e sfide. – **3.1.** Tecnologie e sicurezza sul lavoro: quadro generale. – **3.2.** Organizzazione del lavoro, sicurezza e tecnologie. – **3.3.** Il costo della sicurezza sul lavoro: da obbligo a risorsa. – **3.4.** Il rapporto uomo-macchina. – **4.** Le relazioni industriali quale strumento di sintesi tra tutela della sicurezza del lavoratore e competitività dell'impresa artigiana.

1. La Piccola e Media Impresa (PMI)

1.1. Le PMI: una ricchezza sociale

Le Piccole e Medie Imprese (¹) rappresentano un'irrinunciabile ricchezza nel panorama socio-economico europeo, oltre che naturalmente in quello italiano: sul territorio della ex Comunità è possibile infatti rintracciare un'immensa costellazione di PMI, popolata da quasi venti milioni di realtà che, nel complesso, finiscono per rappresentare la quasi totalità dell'universo imprenditoriale (²).

La centralità che esse assumono sul versante imprenditoriale, naturalmente, si riflette specularmente sul fronte del lavoro dipendente e assimilato; le stesse PMI, infatti, occupano «circa la metà della forza lavoro europea» (³), offrendo lavoro a milioni e milioni di famiglie che, ora nelle vesti di lavoro dipendente ora in quelle di lavoro autonomo, in esse rintracciano il proprio mezzo di sostentamento.

Non rappresenta dunque un caso il fatto che le stesse PMI vengano viste, in sostanza, quale «motore fondamentale della crescita economica, dell'innovazione, dell'occupazione e dell'integrazione sociale» (⁴), in quanto

¹ D'ora in avanti "PMI".

² Secondo Eurostat 2005, le PMI rappresentano il 99% del tessuto imprenditoriale comunitario.

³ D. WALTERS, E. WADSWORTH, P. HASLE, B. REFLSUND, M. RAMIOUL, *Sicurezza e salute nelle micro e piccole imprese nell'UE: relazione finale del progetto SESAME*, EU-OSHA, 2018, qui pag. 2.

⁴ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 2.

preziosa e insostituibile sede di realizzazione personale prima ancor che professionale di ciascun uomo, che nell'ambito lavorativo incontra e sviluppa nuovi rapporti sociali, oltre a proseguire, approfondendola, l'instancabile scoperta della propria personalità e delle proprie attitudini, non solo lavorative.

La posizione di estrema rilevanza economico-sociale che le PMI assumono nel contesto europeo e italiano, tuttavia, rischia di essere vanificata da una gestione della sicurezza sul lavoro che, proprio con esplicito riferimento al mondo delle PMI, non pare possa dirsi perfettamente rispondente ai massimi livelli pretesi dai vari ordinamenti giuridici: l'analisi dei dati offerti da Inail, raccolti pertanto a fini assicurativi, rileva infatti che, a fronte di una tendenza generale decrescente nel numero annuale degli infortuni, chiaro indice di un miglioramento complessivo delle condizioni di sicurezza dei lavoratori, la situazione, tuttavia, è complessivamente peggiore per i lavoratori delle piccole e medie imprese ⁽⁵⁾, come testimoniato da un tasso d'incidenza d'infortuni mortali nelle stesse «circa doppio rispetto a quello delle grandi imprese» ⁽⁶⁾.

Questa doverosa quanto amara constatazione, abbinata alla spiccata rilevanza assunta dal macro-insieme delle PMI in quanto depositarie di un ruolo «essenziale per garantire (...) il benessere dei lavoratori» ⁽⁷⁾, ha, tra le altre cose, indotto l'Unione Europea a riservare particolare attenzione alle politiche gestionali di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle imprese di ridotte dimensioni, il tutto nel quadro strategico dell'UE 2014-2020 che, proprio alla luce della centralità sociale che le PMI rivestono nel contesto europeo, ha individuato nel «rafforzamento della capacità delle MPI di attuare misure di prevenzione dei rischi efficaci ed efficienti uno degli obiettivi strategici fondamentali» ⁽⁸⁾.

Prima di addentrarsi però nell'intricato universo della sicurezza sul lavoro delle PMI, è indispensabile un tentativo volto alla definizione di questa ampia categoria, definita dalla Raccomandazione della Commissione europea del 6 maggio 2003 quale quell'infinito insieme costituito «da imprese che occupano

⁵ F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori in Italia. Continuità e trasformazioni dalla Prima Rivoluzione industriale a quella digitale*, in *Il lavoro 4.0: La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), Firenze University Press, 2018, ove si risalta il fatto che l'Italia ha poco da invidiare agli altri Paesi europei per quanto riguarda il numero di infortuni totali, nonostante la situazione sia però da ritenersi piuttosto grave rispetto agli incidenti mortali.

⁶ F. BENEDETTI, M. I. BARRA, F. LENOCI, *I benefici economici della prevenzione*, in *Riv. Inf. E Mal. Prof.*, 1/2015, qui pag. 69.

⁷ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 2.

⁸ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 2.

meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro»⁽⁹⁾.

Tale universo, infatti, complessivamente considerato, non può non essere ritenuto una ricchezza sociale, prima ancor che economica, per l'intera comunità europea; una risorsa quindi, caratterizzata, tuttavia, da importanti limiti strutturali.

1.2. Le PMI: una risorsa con delle limitate risorse

Risulta piuttosto intuitivo cogliere lo stretto rapporto che, nella stragrande maggioranza dei casi, intercorre tra le dimensioni strutturali di un'azienda e la corrispondente disponibilità di risorse, non solo economiche, dalla stessa impiegabili per il perseguimento dei propri fini: tale relazione pare essere retta da una diretta e quasi perfetta proporzionalità, in base alla quale all'aumento delle dimensioni aziendali fa da contraltare, il più delle volte, un analogo incremento delle relative risorse, economiche e non.

Si tratta di una questione estremamente delicata, capace di provocare importanti ripercussioni tanto sul piano economico quanto su quello sociale, derivanti ad esempio da differenze retributive, prospettive di crescita professionale, esercizio dei propri diritti, e, tra le altre cose, nella tutela della sicurezza sul lavoro, con significativi squilibri in tema di garanzia di tale imprescindibile diritto tendenzialmente proporzionali alla grandezza dell'impresa presso la quale si presta la propria opera.

È naturale, infatti, come la gestione dei diversi problemi che coinvolgono un'organizzazione vari a seconda della grandezza della stessa e delle corrispondenti risorse di varia natura, economiche, tecnico-organizzative e umane, con la logica conseguenza che l'amministrazione della sicurezza sul lavoro in una grande multinazionale assumerà forme e caratteri diversi rispetto a quella praticabile nell'ambito di una piccola impresa: la prima sarà sicuramente "avvantaggiata", ad esempio e per ciò che interessa ai fini della presente trattazione, per quanto riguarda la capacità di "inseguire" le innovazioni tecnologiche e, con esse, la costante e repentina opera di novellazione legislativa, internazionale, europea, nazionale e locale.

⁹ Art. 2 dell'Allegato alla suddetta Raccomandazione. Lo stesso riferimento di soft law, poi, distingue all'interno di tale ampia categoria due ulteriori sottoinsiemi, ovvero la «piccola impresa» «che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro», e la «microimpresa» «che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di euro».

Applicando tale constatazione al micro-sistema della sicurezza sul lavoro, non può non preoccupare un dato emergente dalle ricerche EU-OSHA ⁽¹⁰⁾, e che si pone quale diretta conseguenza del ragionamento appena sviluppato, ovvero il «drastico calo delle misure (di sicurezza, n.d.r.) con la diminuzione delle dimensioni delle imprese» ⁽¹¹⁾.

La limitatezza delle risorse che caratterizza le PMI, poi, non si esaurisce sul piano economico, posto che l'esiguità pecuniaria che colpisce molte di tali realtà aziendali è spesso seguita da una minore disponibilità di risorse umane e da una contenuta organizzazione e strutturazione, cui si aggiungono, come fattori di tale tendenza ⁽¹²⁾, «la mancanza di informazioni e orientamenti completi e specifici, limitate capacità e mancanza di competenze tecniche, difficoltà nel reperire assistenza tecnica specializzata adeguata» ⁽¹³⁾. Gli elementi di debolezza sono quindi multipli: «mancanza di risorse gestionali; un basso livello di conoscenza generale della gestione; scarso accesso alle risorse finanziarie; vulnerabilità in relazione ai clienti e fornitori più grandi e più forti e risorse tecnologiche limitate; (...) i livelli di comprensione dei requisiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro si abbassano; tempo e attenzione risultano limitati, si avverte una mancanza di attenzione (...) e un'incapacità di considerare tali miglioramenti come potenzialmente efficienti ed efficaci sotto il profilo dei costi» ⁽¹⁴⁾.

Alla già di per sé limitata e limitante disponibilità di risorse, economiche e non, si aggiungono poi l'incertezza e l'instabilità delle società europea e italiana attuali, caratterizzate da una crisi economica che si protrae dal 2008, con pesanti ripercussioni sul contesto socio-politico moderno, e conseguenze negative anche per ciò che riguarda l'universo delle PMI: tali sviluppi hanno infatti «portato a una crescente vulnerabilità strutturale, costringendo un'ampia percentuale di micro e piccole imprese ad adottare una strategia organizzativa e commerciale a basso costo per sopravvivere» ⁽¹⁵⁾, politica esasperata poi

¹⁰ Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, nota con l'acronimo anglosassone "EU-OSHA", fondata a Bilbao nel 1994, e da allora impegnata nella promozione della cultura della prevenzione sul lavoro.

¹¹ F. BENEDETTI, F. LEUZZI, *La gestione per la salute e sicurezza sul lavoro nelle organizzazioni*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. E Mal. Prof.*, 3/2016, qui pag. 609.

¹² Confermati dalla comunicazione (COM, 2004) della Commissione UE sull'attuazione pratica delle direttive in materia di sicurezza sul lavoro.

¹³ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 69.

¹⁴ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 5.

¹⁵ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 4.

dall'emergenza pandemica legata al divampare del virus COVID 19, le cui prorompenti conseguenze hanno assunto una portata letale per un gran numero di PMI, trascinate nel baratro della crisi da tale inspiegabile e ingestibile calamità.

Tra le peculiarità del mercato che poi incidono profondamente sulla gestione e la tenuta del sistema di sicurezza sul lavoro di un'azienda, si segnala in particolare l'allungamento delle catene globali del valore, che accentua infatti la dipendenza e la soggezione delle PMI rispetto alle controparti più importanti, spesso abili nell'approfittare della propria posizione di supremazia economica per imporre condizioni vessatorie a danno delle prime, costrette ad accettare e a «subire il conseguente trasferimento di rischi e costi dalle operazioni di più ampia portata alle proprie» ⁽¹⁶⁾ pur di “strappare” una commessa. Alla stregua di quanto accade in alcuni ambiti della gig-economy ⁽¹⁷⁾, «la relativa pressione sulle condizioni di lavoro contribuisce alla crescita del lavoro precario e di una forza lavoro più vulnerabile in termini di contratti non sicuri, perdita di prestazioni salariali, straordinari non retribuiti e rischi di salute e sicurezza sul lavoro. La crescente complessità delle interdipendenze organizzative implica inoltre una crescente disconnessione tra il contratto di lavoro, la regolamentazione del lavoro e il controllo gestionale, colto sotto il termine di rapporti di lavoro deteriorati» ⁽¹⁸⁾, per alludere a tutte quelle situazioni lavorative dai contorni piuttosto offuscati o, più precisamente, forme non predominanti, ma sempre più diffuse, di lavoro quali collaborazioni, somministrazioni di lavoro e distacchi, che rischiano, soprattutto in determinate operazioni quali ad esempio in materia di appalti di opere, di indebolire il legame tra datore e lavoratore e conseguentemente la garanzia a carico del primo della tutela della sicurezza del secondo.

I fattori di debolezza delle PMI e del generale contesto socio-economico si riverberano perciò anche sulle condizioni dei lavoratori, molti dei quali «rivestono posizioni incerte sul mercato del lavoro e dispongono di contratti di lavoro più precari, presentano un livello di istruzione e di competenze relativamente basso e, naturalmente, le loro strutture e opportunità di rappresentanza e la loro voce formale sono scarse» ⁽¹⁹⁾.

L'abbassamento del livello di sicurezza che colpisce la manodopera delle PMI è favorito altresì dalla forte informalità che spesso caratterizza queste

¹⁶ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 4.

¹⁷ EU-OSHA, *Stampa 3d e produzione additiva – le implicazioni per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, 6 luglio 2017.

¹⁸ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 4.

¹⁹ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 5.

relazioni: nelle imprese di modeste dimensioni e, in particolar modo, nelle imprese artigiane, infatti, il più delle volte il “titolare” ⁽²⁰⁾ è il primo dei lavoratori, talvolta il maestro degli altri dipendenti, come avviene appunto nel mondo artigiano. E in questo consiste quel concetto che viene definito “identità” dei titolari, in quanto i medesimi «sono al tempo stesso imprenditori, artigiani e persone di famiglia» ⁽²¹⁾, qualche volta compagni di vita dei propri dipendenti, reciprocamente vincolati da una relazione fiduciaria che trascende il rapporto di lavoro e che trova ragion d’essere prima dello stesso. «Si identificano come persone per bene che si prendono cura dei propri lavoratori e lo dimostrano anche alle loro parti interessate. Questa forte identità può persino agire come una delle ragioni della resistenza alla tradizionale valutazione dei rischi, in quanto l’elencazione dei rischi può essere vista come una critica indiretta che implica una negligenza della responsabilità del datore di lavoro» ⁽²²⁾.

Ciò agevola una confidenziale relazione tra imprenditore e dipendenti, cui sovente fa da pendant il quotidiano lavoro fianco a fianco, per effetto dei quali si rischia pertanto di determinare un trasferimento dell’«onere della responsabilità di impegnarsi concretamente ad affrontare i rischi sul luogo di lavoro dal datore di lavoro, che ne è legalmente responsabile, ai dipendenti, che devono lavorare esponendosi a tali rischi. Tutto ciò avviene senza alterare in modo significativo l’equilibrio di potere tra i datori di lavoro e i lavoratori, lasciando che questi ultimi, che possono già trovarsi in condizioni e rapporti di lavoro precari, avvertano un senso di responsabilità per la propria sicurezza sul lavoro, pur senza disporre dei mezzi per proteggersi efficacemente» ⁽²³⁾.

L’evoluzione tecnologico-digitale poi, come si avrà modo di approfondire nel corso della presente trattazione, estende ulteriormente i già vasti confini di tale categoria, favorendo la proliferazione di piccoli e micro-imprenditori che, in completa autonomia, fanno la propria apparizione in mercati moderni, anche di recente sviluppo, e di cui costituiscono un esempio i settori della stampa 3D o della consulenza specialistica: si afferma così, quindi, «una nuova catena di produzione informale» ⁽²⁴⁾, alimentata da un numero crescente di ««artigiani digitali», di semi-professionisti che, insieme, formano un’industria altamente

²⁰ Considerata la persistenza della forma della ditta individuale a questi livelli, nonostante venga sempre più arginata dal modello societario quale “abito” tramite cui “fare impresa”.

²¹ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 6.

²² D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 6.

²³ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pagg. 5-6.

²⁴ EU-OSHA, *Stampa 3d e produzione additiva...*, op. cit., qui pag. 9.

disorganizzata e difficile da regolamentare»⁽²⁵⁾. Si è infatti di fronte ad una costellazione di realtà aziendali la cui stragrande maggioranza non supera le dieci unità lavorative, cui si aggiunge la difficoltà delle stesse nell'affermarsi e nel consolidare la propria posizione di mercato⁽²⁶⁾.

A dispetto della varietà di disponibilità di risorse da azienda ad azienda, con le importanti ripercussioni che tale differenza può comportare, resta invece invariata la portata dell'obbligazione di sicurezza sul lavoro incombente su qualunque imprenditore, a prescindere dalle sue dimensioni in termini di personale dipendente o di fatturato: l'art. 2087 c.c. fissa infatti un principio generale valido per qualunque organizzazione imprenditoriale, affidando la tutela della sicurezza dei lavoratori all'imprenditore, tenuto a garantirla tramite l'adozione di 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 dei prestatori di lavoro». La laconica quanto pregnante disposizione codicistica, infatti, come facilmente comprensibile, non differenzia l'entità dell'obbligazione imprenditoriale sulla base di un criterio dimensionale, coerentemente all'assunto secondo cui i lavoratori dipendenti devono comunque ricevere protezione di analogo tenore rispetto alle proprie irrinunciabili prerogative.

2. Trasformazione, impresa e lavoro

2.1. La trasformazione tecnologica moderna: cenni

Come nell'antichità, anche l'epoca attuale è profondamente esposta alle conseguenze, positive e negative, derivanti dalla trasformazione ed evoluzione della tecnica la quale, seppur in forme profondamente diverse, da un lato incute timori giustificati dalla limitata conoscenza che dei nuovi strumenti si ha, e che lascia insoluti una serie consistente di rischi per l'uomo e la società e, dall'altro, apre a confortanti aspettative di miglioramento della vita umana⁽²⁷⁾.

Ciò che differenzia la trasformazione tecnologica in atto da quelle delle epoche passate pare essere la sua crescente, oltre che incessante, rapidità di evoluzione la quale, naturalmente, si riverbera altresì sulla società

²⁵ EU-OSHA, *Stampa 3d e produzione additiva...*, op. cit., qui pag. 9.

²⁶ C. CALENDÀ, *Relazione annuale al parlamento*, Ministro dello Sviluppo Economico, Ed. 2016, qui pagg. 42 e segg., ove, accanto a una certa longevità delle start-up, delle quali soltanto il 3,3% è cessato nel corso del 2015, si pone l'accento sulla collaterale difficoltà di "riuscire nell'impresa", se si considera che, nel 2014, soltanto il 30% delle start-up analizzate aveva un fatturato annuo superiore ai centomila euro, mentre a superare quota "un milione" era soltanto il 2%.

²⁷ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro: la robotica*, 20 novembre 2015, Discussion paper, qui pag. 1.

complessivamente considerata: l'attuale contesto produttivo e socio-economico, infatti, si rinnova con una velocità supersonica, tale che, nel mondo contemporaneo, «l'innovazione di oggi può essere l'obsolescenza di domani»⁽²⁸⁾.

Tra i punti di forza della trasformazione digitale moderna si annovera l'integrazione reciproca e crescente tra più tecnologie digitali, la cui somma dà vita a delle macchine in un certo senso «pensanti»⁽²⁹⁾, grazie ad una intuitività che, apparentemente mutuata dall'uomo, rappresenta il minimo comun denominatore di quegli strumenti digitali racchiusi nell'espressione "Intelligenza Artificiale" in virtù della capacità dei medesimi di assumere comportamenti intelligenti, sulla falsariga di quelli umani per l'appunto: attraverso l'analisi della realtà che li circonda, dalla quale raccolgono la massima mole di informazioni possibili, infatti, tali apparecchi risultano in grado di compiere azioni, con un certo grado di autonomia, in vista del raggiungimento di determinati obiettivi e sulla base della propria esperienza passata⁽³⁰⁾, alla stregua di quanto avviene con il buon padre di famiglia che "fa tesoro" dei propri precedenti empirici.

Nell'ambito di quella che viene definita intelligenza artificiale, poi, si colloca una serie di strumenti appositamente deputati alla funzione di assumere scelte in vista di un obiettivo ben individuato e fortemente circoscritto, ovvero quello di perfezionare un processo o una prestazione già praticati: si tratta infatti di quell'«insieme di metodi, composti da sofisticati algoritmi e programmi informatici, in base ai quali si cerca di ottimizzare una prestazione alla luce dei dati e dell'esperienza passata», anche definiti come "*machine learning*" (ML) o intelligenza computazionale⁽³¹⁾. La suggestiva etichetta

²⁸ EU-OSHA, *Stampa 3d e produzione additiva*, op. cit., qui pag. 9.

²⁹ M. ALBERTI E. BERTOLONI, P. COCCA, F. MARCIANO, *Usa integrato di sistemi di video monitoraggio e di misura delle prestazioni per migliorare il livello di sicurezza sul lavoro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 1/2011, qui pag. 176.

³⁰ Secondo la definizione offerta dalla Commissione Europea e fatta propria dall'EU-OSHA con P. V. MOORE, *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*, 15 maggio 2019, EU-OSHA, qui pag. 11, ove si legge che l'«*artificial intelligence*» *refers to systems that display intelligent behaviour by analysing their environment and taking actions — with some degree of autonomy — to achieve specific goals*.

³¹ M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, AA. VV., A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, qui pag. 304, ove, proprio in virtù di tale specifica finalità perseguita da questa fetta meno ampia di apparecchi, si distingue tra intelligenza artificiale e intelligenza computazionale, il che sembra denotare la diffusa difficoltà definitoria in cui

pone in risalto il tratto peculiare di tali apparecchi, ovvero la potenzialità di autonomo apprendimento, la quale pare porsi come efficace arma con la quale combattere il cambiamento continuo dettato dall'evoluzione della tecnica, sfida oggi resa ancor più ardua dalla già evidenziata crescente velocità con cui viaggia la trasformazione tecnologica moderna.

In questo processo di adattamento, un ruolo di primo piano è assunto dalla categoria dei c.d. "Big Data"; a dispetto dell'ammaliante definizione con cui si suole individuare questa moderna classe di dati, essi altro non sarebbero se non un esteso quanto rapidamente crescente insieme di informazioni di diversa natura ⁽³²⁾. Sfruttando il reciproco potenziale derivante dalla connessione contemporanea di più strumenti digitali, i Big Data in possesso di ciascun apparecchio si fondono e si integrano con quelli detenuti dagli altri strumenti collegati, ampliando significativamente la mole di informazioni a disposizione di ciascuno e, con essa, le potenzialità cognitive dei medesimi. Il tutto avviene per merito dell'installazione della rete internet direttamente in capo ai singoli dispositivi, con l'effetto di dar forma ad una costante integrazione, comunicazione e azione incrociata tra i vari strumenti digitali che prende il nome c.d. "Internet delle Cose" o "*Internet of Things*" (IoT) ⁽³³⁾.

La "*Smart Home*" affidata alla regia dell'assistente domotico di nome "Alexa" ⁽³⁴⁾ costituisce un mero esempio di cosa possa derivare dall'*Internet of Things*, espressione con la quale viene identificato, attraverso una definizione che pare rievocare quella di IA, «*An open and comprehensive network of intelligent objects that have the capacity to auto-organize, share information, data and resources, reacting and acting in face of situations and*

incorre la letteratura nel classificare forme sempre nuove e tra loro offuscate di intelligenza, nonostante pare potersi dire che la seconda costituisca una specie del più vasto genere rappresentato dalla prima.

³² Ø. DAHL, *The future role of big data and machine learning in health and safety inspection efficiency*, 15 maggio 2019, EU-OSHA, ove, a pag. 1, i Big Data vengono espressamente qualificati quali «*large and rapidly growing volumes of data*».

³³ La coniazione dell'espressione viene riconosciuta in capo al britannico Kevin Ashton, ingegnere britannico e Executive Director dell'Auto-ID Labs al Massachusetts Institute of Technology (MIT) che, in occasione di una presentazione condotta nel 1999 per Procter & Gamble (P&G), colosso con il quale l'ingegnere collaborava all'epoca, ha cominciato a discutere di questa nuova tendenza, di questo fenomeno di difficile definizione consistente, in definitiva, nel collegamento del mondo fisico con Internet e, quindi, con la realtà eterea; per approfondimenti si rimanda a K. ASHTON, *That 'internet of things' thing*, RFID journal, 2009.

³⁴ Solo per fare l'esempio maggiormente noto.

changes in the environment» ⁽³⁵⁾. Il contesto reale nel cui ambito operiamo non viene solamente automatizzato e reso pertanto digitalmente autonomo ma, al contrario, si fonde con la realtà virtuale: i sistemi fisici come li conosciamo oggi si evolvono verso una nuova dimensione ibrida, fisica ma al contempo digitale.

Se il collegamento reciproco tra più strumenti digitali è di per sé già tale da incrementare esponenzialmente le potenzialità digitali di ogni singolo apparecchio, la “fusione” tra realtà virtuale di Internet e contesto reale pratico determina un ulteriore e altrettanto importante passo in avanti verso l’evoluzione della tecnica: applicando la rete Internet a degli strumenti che siamo abituati a conoscere nella loro classica versione meccanica, come può essere ad esempio il frigorifero che alberga nelle nostre case, si consegue la digitalizzazione di tali strumenti, i quali non si spogliano della loro veste fisico-meccanica ma, anzi, abbinano ad essa il complesso funzionamento di algoritmi in cui si concreta l’evoluzione digitale per dare nuovo impulso alle tradizionali funzioni assolate da ciascun dispositivo.

L’integrazione reciproca tra gli strumenti, cui fa da pendant la mutua comunicabilità dei Big Data custoditi da ciascuno di essi, costituisce uno degli aspetti maggiormente rivoluzionari della moderna trasformazione, tanto da renderli sempre più “intelligenti”, più “*smart*” appunto, tali dunque da assumere decisioni in completa autonomia, senza l’intermediazione umana, comunicare reciprocamente ma anche con l’uomo, evolversi, in totale indipendenza, “apprendendo” dalle proprie esperienze passate e captando il maggior numero di informazioni possibili dall’ambiente circostante. E, così, anche l’ambiente a noi più familiare, la nostra casa dunque, diventa “agile”, popolata da elettrodomestici che cominciano a ragionare e a comportarsi in autonomia ⁽³⁶⁾, così come la rete stradale, nel cui ambito si innesta l’ambizioso progetto di “*smart road*”, che mira a realizzare un collegamento virtuale tra veicoli e infrastrutture al fine di rendere autonoma la guida dei primi ⁽³⁷⁾.

³⁵ S. MADAKAM, R. RAMASWAMY, S. TRIPATHI, *Internet of Things (IoT): A Literature Review*, *Journal of Computer and Communications*, fasc. 3/2015.

³⁶ È in questo che consiste la c.d. “domotica”, classificata da Wikipedia, alla corrispondente voce consultata, da ultimo, in data 04/02/2022, quale la «scienza interdisciplinare», nata già nel corso della Terza Rivoluzione Industriale, «che si occupa dello studio delle tecnologie adatte a migliorare la qualità della vita nella casa e più in generale negli ambienti antropizzati». Non a caso il termine deriva dall’unione tra la parola latina *domus* (“casa”) e il suffisso greco *-ticos*, che indica l’ambito delle discipline di applicazione.

³⁷ La descrizione di tale progetto, assorbito dall’ordinamento italiano con il corrispondente decreto “Smart road” previsto dalla legge di bilancio del 2018, con il quale l’Italia ha risposto al piano “Cooperative Intelligent Transport Systems C-ITS” della UE, è

L'effetto complessivo derivante dalla sempre più frequente applicazione delle tecnologie digitali alla realtà pratica non si limita alla mera automazione digitale di determinati strumenti, ma si traduce nella fusione del contesto fisico-reale con la realtà virtuale, dando forma ad una nuova dimensione meticciosa, fisica ma al contempo digitale. Tramite questa graduale e mutua contaminazione si giunge quindi a quelli che vengono definiti “*cyber-physical systems*” (CPS) ⁽³⁸⁾, ovvero contesti fisicamente reali collegati però alla realtà virtuale di Internet e dei suoi corollari, tanto da indurre a parlare, alla luce della crescente invasività delle moderne tecnologie, di «“*ubiquitous r/evolution*”, ossia l'evoluzione/rivoluzione resa possibile dall'ubiquità delle tecnologie», che pare aprire le porte ad «un'epoca in cui macchine e apparecchiature potranno essere installate ovunque, persino nel corpo umano» ⁽³⁹⁾. Il concetto di “ubiquità tecnologica” consente di apprezzare la reale portata rivoluzionaria delle moderne tecnologie, in grado di invadere ogni momento e angolo della vita quotidiana di ognuno di noi: se dagli anni '60 agli anni '90 la tecnologia (in particolare quella robotica) è stata infatti limitata al settore della produzione industriale, negli ultimi trent'anni essa ha fatto la propria apparizione anche nell'ambito della realtà dei rapporti quotidiani, tanto da indurre alcuni a ritenere che tale caratteristica di ubiquità abbia determinato un ulteriore sviluppo nel graduale processo di trasformazione sociale, ovvero il passaggio «da una società dell'informazione a una società della conoscenza e da una società della conoscenza a una società della “conoscenza ubiqua”» ⁽⁴⁰⁾, in quanto è sufficiente uno strumento digitale-tecnologico per ampliare lo spettro conoscitivo di ciascuno, e la ricerca di un tale apparecchio è resa estremamente facile dalla crescente presenza di tali tecnologie in ogni accessorio che utilizziamo. Questo “gioco di potere conoscitivo” fa poi dei dati personali di ciascuno di noi una risorsa imprescindibile per guadagnare terreno rispetto ai

contenuta in D. IOFFREDI, *Smart road*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti *Contarp, Csa, Cit.*, Firenze, Ottobre 2018, INAIL, qui pagg. 43 e segg., ove si definisce inoltre la “*Smart mobility*” quale «insieme di azioni finalizzate alla creazione di un ecosistema che comprenda principalmente le infrastrutture ed i veicoli e in cui viene massimizzata la facilità di interoperabilità per realizzare prestazioni innovative al servizio dell'utenza e della sicurezza stradale», progetto dunque incaricato di confermare l'epilogo del medesimo articolo secondo cui «un giorno, non molto lontano, sarà vietato guidare!».

³⁸ M. TRONCI, *La gestione della sicurezza nei processi industriali della smart factory e del digital manufacturing*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 2/2017, qui pagg. 234-235.

³⁹ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 1.

⁴⁰ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 2.

propri competitor, tanto da indurre autorevoli voci a definire i dati stessi quali il «nuovo petrolio della società digitale» (41).

La crescente ubiquità delle tecnologie digitali nella vita quotidiana, pur derivando principalmente dalle sconfinite potenzialità di IoT, Big Data e Intelligenza Artificiale, è altresì frutto, in alcune occasioni, della graduale estensione di alcuni strumenti da determinati e più circoscritti ambiti a contesti pratici della vita di ogni giorno: si pensi ad esempio al sistema GPS (*Global Positioning System*) che, nato per scopi militari, soltanto in un secondo momento ha fatto il proprio ingresso nei veicoli e nelle imprese private (42), o al processo evolutivo della robotica, anch'essa a lungo confinata all'ambito meramente industriale, ed oggi spopolata invece anche in ambito civile, come conferma l'affiancamento del moderno “robot di servizio” (43) all'oramai tradizionale “robot industriale” (44).

Pur esulando dai fini del presente elaborato, stanti anche le difficoltà definitorie al riguardo testimoniate dalla frequente e reciproca sovrapposizione dei concetti e riscontrate dalla platea di accademici, la descrizione dei principali fattori ed elementi propulsivi della dirompente trasformazione digitale rappresenta l'occasione per inaugurare il discorso relativo agli effetti della trasformazione digitale sull'impresa e sulla sua organizzazione produttiva, con specifica attenzione ai rischi e ai benefici in termini di sicurezza che dall'implementazione delle nuove tecnologie digitali possono complessivamente derivare all'organizzazione del lavoro, ma mantenendo un occhio di riguardo rispetto al contesto delle imprese artigiane, nonché un accento particolare sul potenziale ruolo della contrattazione collettiva nella

⁴¹ F. PIZZETTI, *Il prisma del diritto all'oblio*, in F. PIZZETTI (a cura di), *Il caso del diritto all'oblio*, Milano, 2013, qui pag. 41, che avverte sulla crescente centralità assunta nella moderna società dalle informazioni personali, al contempo definite come «frammenti dell'identità personale» da G. FINOCCHIARO, *Il diritto all'identità personale su Internet: il diritto alla contestualizzazione dell'informazione*, in *Dir. inf.*, 3/2012, pag. 383 ss.

⁴² G. SEMERARO, *Tecnologie per il cantiere digitalizzato integrate nel BIM*, ISL, fasc. 7/2019.

⁴³ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 1, che parla della robotica “civile” come della categoria che ricomprende gli apparecchi «destinati ad assistere, accompagnare e accudire uomini, condividendo l'ambiente umano e dando prova di un comportamento intelligente di base per lo svolgimento di compiti assegnati».

⁴⁴ Che trova addirittura espressa definizione per merito della norma ISO 8373:1994 la quale, riprendendo quella fatta propria dall'Associazione internazionale dei robot, definisce “robot industriale” qualunque «manipolatore multifunzionale riprogrammabile controllato automaticamente con almeno tre assi programmabili, che può essere fisso sul posto o mobile, destinato ad essere utilizzato in applicazioni di automazione industriale» - EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 2.

gestione dell'organizzazione della sicurezza sul lavoro a fronte dell'introduzione di inediti processi e strumenti digitali.

Obiettivo della presente trattazione non è infatti quello di procedere ad un esaustiva classificazione delle nuove tecnologie e delle corrispondenti caratteristiche, bensì quello di comprendere come le imprese, ancorate ad una impostazione tradizionalista dei rapporti di lavoro e di produzione, possano essere al passo con tale instancabile evoluzione, soprattutto dal punto di vista della sicurezza del lavoro che, come vedremo, riceve nuova linfa in termini prevenzionistici proprio dall'apporto degli strumenti digitali di ultima generazione, al contempo fonte di pericoli e rischi ad oggi ancora sconosciuti.

Oltre a fungere da perfetto assist per introdurre il discorso relativo al rapporto tra trasformazione digitale e organizzazione del lavoro, la breve e certamente lacunosa ⁽⁴⁵⁾ rassegna dell'evoluzione tecnologica recente costringe l'interprete ad una serie di interrogativi preliminari alla successiva discettazione, nel corso della quale si auspica l'emersione di elementi utili a fornire delle risposte, seppur parziali, ai medesimi: in che direzione sta volgendo il processo di evoluzione della tecnica e, oggi, della tecnologia digitale? Saranno maggiori i benefici o i rischi derivanti all'uomo prima ancor che al lavoro e all'impresa?

Le immense potenzialità offerte dalle moderne tecnologie, infatti, aprono non soltanto a nuovi orizzonti di benessere, bensì anche ad un altrettanto infinita serie di rischi per l'intera società, se si considera che in commercio sono già acquistabili, peraltro a cifre non poi così proibitive, importanti mezzi di produzione quali le stampanti 3D ⁽⁴⁶⁾, capaci appunto di produrre veri e propri oggetti, quale può essere una pistola ⁽⁴⁷⁾.

Prima di approfondire pertanto il rapporto tra innovazione tecnologico-digitale e sicurezza sul lavoro, si pone come un passaggio obbligato l'analisi,

⁴⁵ Ed altrimenti non potrebbe essere, stante l'infinita vastità del tema che rende impossibile un'esauriente trattazione e che, soprattutto per chi, come chi scrive, carente delle dovute competenze tecnico-tecnologiche, aprirebbe all'inutile rischio di distogliere cura e attenzione dal fine originario appena accennato.

⁴⁶ Il cui prezzo sembra oscillare tra i 2.000 e i 20.000 dollari in base alle funzionalità richieste, secondo lo studio condotto da EU-OSHA e poi pubblicato in data 6 luglio 2017 in forma di Discussion Paper dal titolo *Stampa 3d e produzione additiva...*, op. cit.

⁴⁷ Nello specifico si tratta di una rivoltella poi ribattezzata "Liberator" realizzata da Cody Wilson, fondatore della Defense Distributed, cui presta attenzione anche lo stesso studio menzionato poc'anzi; al riguardo, si v. l'articolo pubblicato sul sito Focus.it in data 09 maggio 2013, per opera di S. PONZIO, *La prima pistola stampata 3D alla prova del fuoco*, rinvenibile al link <https://www.focus.it/tecnologia/tecno-prodotti/liberator-prima-pistola-stampata-3d-funzionante>.

quantomeno sommaria, degli effetti che, complessivamente, tale evoluzione sta producendo sul mondo dell'impresa in generale, così da agevolare lo scrupoloso esame delle conseguenze di tale evoluzione rispetto alla materia della sicurezza sul lavoro nell'universo delle imprese artigiane.

2.2. Trasformazione tecnologica, organizzazione dell'impresa e lavoro

Apprese, seppur per sommarie linee, le peculiarità degli strumenti digitali più emblematici della trasformazione digitale in corso, risulta dunque più facile comprendere come gli stessi possano incidere, rivoluzionandolo, sul paradigma produttivo che ha retto i modelli e le relazioni industriali fino ad oggi, quel paradigma fatto proprio dalla terza rivoluzione industriale sin dagli anni '70⁽⁴⁸⁾, del quale sviluppa l'automatizzazione dei processi produttivi cui aveva condotto per il tramite dell'elettronica e dell'“*Information Technology*” (IT)⁽⁴⁹⁾, tramite la digitalizzazione dei medesimi.

Ad acquisire la dimensione “smart”, pertanto, è anche l'ambiente produttivo e, in particolare, quello industriale-manifatturiero, cui si affibbia la classificazione di “*Smart Factory*”⁽⁵⁰⁾ e, financo, quello ancor più specifico di c.d. “*Smart Manufacturing*”⁽⁵¹⁾, frutto del prezioso apporto derivante dall'IA, dall'IoT e dai loro derivati, la cui combinazione consente di comporre quel complesso paradigma basato, da un lato, su un'elevata e crescente digitalizzazione dei processi industriali favorita da «un'elevata connettività tra gli elementi fisici e virtuali che compongono il sistema produttivo con uno scambio di grandi quantità di dati ed informazioni (Big Data), sempre più disponibili grazie alle tecnologie IoT»⁽⁵²⁾, e, dall'altro, su sterminate capacità

⁴⁸ A. ALBO, *La quarta rivoluzione industriale: aspetti di privacy e sicurezza delle informazioni*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit, Firenze, Ottobre 2018, INAIL, qui pag. 245.

⁴⁹ A. ALBO, *La quarta rivoluzione industriale...*, op. cit., qui pag. 245.

⁵⁰ M. Tronci, *La gestione della sicurezza...*, op. cit., nonché M. TRONCI, L. MERCADANTE, P. RICCIARDI, *Industria 4.0: rischi e opportunità per la tutela e la sicurezza dei lavoratori*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit, Firenze, Ottobre 2018, INAIL.

⁵¹ T. WAGNER, C. HERRMANN, S. THIEDE, *Industry 4.0 Impacts on Lean Production Systems*, 2017, *Procedia CIRP* 63: 125–131; M. TRONCI, *La gestione della sicurezza ...*, op. cit.; J. R. A. MERCADER UGUINA, A. B. MUÑOZ RUIZ, *Robotics and Health and Safety at Work*, in *International Journal of Swarm Intelligence and Evolutionary Computation*, 2019, Vol. 8, Iss. 1, n. 176.

⁵² S. SPADA, *Ergonomia e Industria 4.0 nel settore automobilistico*, in *Il lavoro 4.0: la Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze

di modificare, per di più in tempistiche notevolmente ridotte, l'organizzazione produttiva attraverso il monitoraggio della stessa organizzazione interna ma anche di fattori esterni al sistema produttivo, quali fattori macro-economici o di natura sociale (⁵³).

L'avvento di tali rivoluzionari strumenti digitali è alla base di molte delle caratteristiche che delineano i canoni dell'“*Industry 4.0*”, espressione di recente conio utilizzata per la prima volta in occasione della Fiera di Hannover del 2011 (⁵⁴), sinonimo, altresì, di “*Factory of the future*” o di “*intelligent*” o “*smart factory*”, etichette suggestive quanto utili nell'individuare appunto la quarta rivoluzione industriale iniziata agli albori del XXI sec. (⁵⁵) e fondata sulla dirompente centralità del fenomeno “digitalizzazione”, il cui carattere estensivo, poi, ha indotto gli interpreti ad allargare l'area di influenza di Big Data, *Internet of Things* (IoT) *et similia*, superando l'area della fabbrica in senso stretto fino ad abbracciare l'intera organizzazione imprenditoriale, tanto da indurre alcuni a preferire la più inclusiva etichetta di “Impresa 4.0” (⁵⁶), capace di includere anche i processi di digitalizzazione che hanno coinvolto il mercato dei servizi, ancora in crescente espansione, ma anche l'agricoltura e la pubblica amministrazione.

Le sterminate funzionalità offerte dagli strumenti digitali applicati negli ambienti di lavoro estendono significativamente i confini cognitivi inerenti all'organizzazione produttiva, offrendo la «possibilità di organizzare il lavoro tenendo conto dell'evoluzione demografica, dei cambiamenti sociali e dello sviluppo della conoscenza» (⁵⁷), attraverso un'intermediazione dell'uomo che, facilitato dalle tecnologie cui si demanda una porzione sempre crescente del processo produttivo, dal lavoro più “sporco” quale, ad esempio, quello della raccolta dei dati fino alla selezione e integrazione degli stessi, possa poi indirizzare l'attività svolta dagli strumenti digitali verso una «pronta risposta alle richieste di un'utenza (il cliente finale) sempre più consapevole e con esigenze di personalizzazione mai registrate prima» (⁵⁸), secondo i canoni di

University Press, 2018, (Studi e saggi; 180), A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), qui pag. 455.

⁵³ EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio: la ricerca del benessere del XXI secolo?*, 6 luglio 2017, Discussion Paper, qui pag. 1.

⁵⁴ Incentrata, come di consueto, sul tema dell'automazione industriale.

⁵⁵ S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0...*, op. cit.

⁵⁶ F. BUTERA, *I tre pilastri della Quarta Rivoluzione Industriale*, Harvard Business Review, gennaio/febbraio 2018.

⁵⁷ M. TRONCI, *La gestione della sicurezza...*, op. cit., qui pag. 236.

⁵⁸ S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0...*, op. cit., qui pag. 455.

quella economia su misura, ritagliata *ad hoc* sull'esigenze di quello specifico cliente o consumatore, che si suole «*on demand*»⁽⁵⁹⁾.

La linearità che contraddistingueva il “vecchio” sistema industriale pare dunque essersi attenuata, quasi fosse offuscata dalla «complessità cooperativa»⁽⁶⁰⁾ del nuovo modello di produzione, capace non più e soltanto di un'offerta incentrata su di una ridotta varietà di beni per un'infinita e indistinta clientela, bensì di una sterminata proposta di prodotti e servizi disegnati su misura dell'utenza di volta in volta individuata, dando origine a quella personalizzazione di massa del bene offerto definita «*mass customization*»⁽⁶¹⁾, di cui costituisce una conseguenza il recente fenomeno noto come “*customer experience*”, definita quale il risultato cognitivo e affettivo dell'esposizione o dell'interazione del cliente con persone, processi, tecnologie, prodotti, servizi e altri output dell'azienda⁽⁶²⁾, un modo, dunque, per far sentire l'utente parte del sistema produttivo da cui acquista il bene o il servizio, rinsaldando il legame tra azienda e utente e, di conseguenza, esercitando una significativa efficacia fidelizzante nel corrispondente rapporto.

Un importante contributo ai fini della conoscenza del consumatore e, in generale, della controparte contrattuale, ivi incluso, come si vedrà, il lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro, può essere offerto dalle tecnologie di monitoraggio, categoria che accoglie «la tecnologia che osserva sistematicamente, tiene d'occhio, sorveglia e controlla il progresso o la qualità di qualcosa o di qualcuno per un determinato periodo di tempo, basandosi su un sensore o un insieme di sensori»⁽⁶³⁾, strumenti quindi che, indossati dall'uomo (come ad esempio gli auricolari) o installati sugli indumenti dal medesimo utilizzati⁽⁶⁴⁾, danno origine ai dispositivi c.d. «*wearable*»⁽⁶⁵⁾, capaci financo di captare i biosegnali emessi dal nostro organismo, in un'ottica

⁵⁹ S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0...*, op. cit., qui pag. 455.

⁶⁰ S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0...*, op. cit., qui pag. 456.

⁶¹ M. TRONCI, *La gestione della sicurezza ...*, op. cit., qui pagg. 235-236.

⁶² La c.d. “*customer experience*” viene precisamente definita come «*the cognitive and affective outcome of the customer's exposure to, or interaction with, a company's people, processes, technologies, products, services and other outputs*» da F. BUTTLE, *Customer Relationship Management*, in *Concept and Technologies*, 2009, II Ed. Elsevier LTD, qui pag. 165.

⁶³ EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio...*, op. cit., qui pag. 1.

⁶⁴ Ad esempio il casco indossato da un determinato lavoratore, come nell'ambito dell'innovativo processo di produzione descritto in G. SEMERARO, *Tecnologie per il cantiere ...*, op. cit.

⁶⁵ P. V. MOORE, *OSH and the future ...*, op. cit. Per una definizione di “*wearable*” si rimanda a A. INGRAO, *Il braccialetto elettronico tra privacy e sicurezza del lavoratore*, *Dir. Rel. Ind.*, n. 3/2019, Giuffrè, Milano, qui pag. 897.

di tecnologia tessile intelligente ⁽⁶⁶⁾. A tale categoria *latu sensu* intesa è possibile ascrivere strumenti oramai di diffusione comune, come i sistemi GPS (*Global Positioning System*) e GIS (*Geographic Information System*) o i droni, le cui potenzialità cognitive aprono nuove frontiere alla materia della sicurezza e, soprattutto, della prevenzione sul lavoro ⁽⁶⁷⁾.

Il carattere dirompente delle moderne tecnologie, però, implica una notevole influenza da parte delle medesime sull'intero contesto in cui vengono implementate: applicando il ragionamento all'ambiente produttivo di lavoro, risulta evidente come la mera introduzione di un nuovo apparecchio digitale non sia di per sé sufficiente a giustificare una sicura aspettativa di immediato ritorno, anche economico, derivante dal corrispettivo investimento, e ciò perché il carattere impattante degli strumenti digitali determina un cambiamento che richiede di essere gestito, organizzato, indirizzato verso i valori e gli obiettivi fatti propri dall'impresa, la quale si ritrova pertanto "costretta", alla stregua del semplice individuo, ad un processo di alfabetizzazione digitale indispensabile per assicurare un utilizzo corretto, prima ancor che proficuo, degli apparecchi di ultima generazione ⁽⁶⁸⁾. Non è quindi un caso che, quando si discernono gli effetti della trasformazione digitale nell'ambito degli ambienti di lavoro, tra i pilastri della medesima si annoverino non soltanto le tecnologie di ultima generazione, come è ovvio che sia, bensì anche importanti e tradizionali fattori, ovvero l'organizzazione e il lavoro ⁽⁶⁹⁾, rispettivamente classificabili, ai fini che qui interessano, quale strumento e metodo di gestione delle trasformazioni il primo e, il secondo, quale fonte e mezzo di attuazione del piano gestionale.

L'influenza reciproca tra i tre suddetti elementi che compongono il paradigma di qualsivoglia trasformazione tecnologica, richiede pertanto che gli investimenti dell'impresa non si limitino esclusivamente all'elemento tecnologico, pena il rischio, altrimenti, di incorrere nella c.d. «*naked technology*» ⁽⁷⁰⁾, ovvero il fenomeno per il quale quando l'introduzione delle tecnologie in un'impresa non è accompagnata da un corrispondente

⁶⁶ EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio...*, op. cit., qui pag. 3.

⁶⁷ G. SEMERARO, *Tecnologie per il cantiere...*, op. cit., qui pagg. 393-394.

⁶⁸ A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 2017, qui pag. 166, ove l'A. sottolinea come il livello di alfabetizzazione digitale generale sia ancora piuttosto basso.

⁶⁹ F. BUTERA, *I tre pilastri...*, op. cit.

⁷⁰ Termine lanciato nel 2002 dal CEO di Forrester George Colony.

cambiamento dell'organizzazione e del lavoro, si rischia di cancellare i miglioramenti sulla produttività, riducendo il ritorno sugli investimenti ⁽⁷¹⁾.

In materia, infatti, già si è costretti a scontare una limitata conoscenza scientifica rispetto a molti degli strumenti che compongono questa variegata galassia ⁽⁷²⁾, la cui gestione richiede pertanto collaterali investimenti di analogo tenore anche rispetto ai due suddetti fattori in tema di riorganizzazione della struttura produttiva e del lavoro tramite formazione e riqualificazione del personale e sviluppo di reti di organizzazione e pianificazione strategica territoriale ⁽⁷³⁾, posto che la complessità della società moderna spinge le imprese verso la costruzione di sinergie funzionali al perseguimento di obiettivi comuni, *in primis* l'utilizzo proficuo delle tecnologie digitali.

Tra le poche certezze che residuano in capo all'interprete vi è la sicura e crescente centralità delle tecnologie nella vita quotidiana e negli ambienti di lavoro, ma resta comunque prematuro fare delle previsioni sul successo applicativo di tali strumenti e sul loro concreto potenziale benefico: sicuramente «la tecnologia (...) farà parte del nostro futuro» ⁽⁷⁴⁾, contribuendo ad accrescere il benessere personale e, soprattutto, a capirlo profondamente. Altrettanto certo è che, come sosteneva già Keynes oltre novanta anni fa ⁽⁷⁵⁾, «Per seguire il ritmo dei cambiamenti tecnologici a tempo debito, il problema è la nostra inadeguatezza in termini di competenze, organizzazioni, istituzioni».

⁷¹ F. BUTERA, *I tre pilastri...*, op. cit., nonché pag. 86, F. BUTERA, *Industria 4.0. come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in *Il lavoro 4.0: La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), Firenze University Press, 2018.

⁷² L'accento sul tema della limitatezza della letteratura scientifica in materia di tecnologie digitali è ben messa in luce in EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio...*, op. cit., qui pag. 7, che, rispetto a tale problema, riporta l'esempio delle tecnologie di monitoraggio e dell'interpretazione del significato dei dati corrispondentemente raccolti, sottolineando come, se in ambienti di laboratorio chiusi e controllati risulti possibile stabilire una causalità certa tra dato-causa ed evento o viceversa, altrettanto non sarà nei contesti reali, per l'infinità di fattori che influenzano il monitoraggio, e che non consentono di determinare con esattezza se «una persona sta sudando perché ha la febbre, è stressata o ha appena salito le scale».

⁷³ F. BUTERA, *I tre pilastri...*, op. cit., qui pag. 98.

⁷⁴ EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio...*, op. cit., qui pag. 9.

⁷⁵ J. M. KEYNES, *Economic Possibilities for our Grandchildren in Essays in Persuasion* (New York: Harcourt Brace), 1932, 358-373, ove asseriva, con ottimismo smentito poi dai tempi attuali, che i nipoti della sua generazione avrebbero superato quella disoccupazione derivante dal progresso tecnologico, che lui era solito definire “disoccupazione tecnologica”, e di cui, a distanza di quasi cent'anni, si continuano a ricercare le potenziali soluzioni.

Le sfide sono tuttavia numerose: l'attuale modello di lavoro riuscirà a fronteggiare la trasformazione digitale? In che modo saranno redistribuiti i corrispondenti benefici ⁽⁷⁶⁾? Come si evolverà la struttura organizzativa del lavoro a fronte dell'evoluzione tecnologico-digitale?

Anche sul piano giuridico l'impresa si vede obbligata a reinventarsi e a forzare gli strumenti offerti dall'ordinamento, considerata la crisi del diritto vivente in generale e, in particolare, del diritto del lavoro, dovuta alla difficoltà a stare al passo coi tempi rapidissimi della trasformazione digitale in atto, tanto da indurre alcuni a sostenere che il «diritto del lavoro più aggiornato è già vecchio» ⁽⁷⁷⁾. La provocatoria considerazione si spiega alla luce della rincorsa del diritto vivente moderno a tentare, sovente invano, di rinnovarsi alla velocità delle trasformazioni digitali, come sembrano testimoniare le numerose riforme giuslavoristiche succedutesi negli ultimi anni, di cui è stato apprezzato certamente l'intento di aggiornare l'ordinamento alle forme e caratteristiche nuove della moderna prestazione lavorativa ⁽⁷⁸⁾, ma di cui più volte si è posta in rilievo l'eccessiva frammentarietà e scarsa organicità degli interventi normativi in determinate ed estremamente delicate discipline quali appunto la sicurezza sul lavoro ⁽⁷⁹⁾, o l'anacronismo paradossalmente insito nelle neonate norme ⁽⁸⁰⁾.

Le difficoltà riscontrate dal legislatore moderno nella regolamentazione del lavoro ai tempi della continua trasformazione digitale inducono a riflettere

⁷⁶ «Will our working model be able to cope with digital disruption? How should the benefits of robotics be distributed?» è l'interrogativo che si legge nelle pagine di J. R. MERCADER UGUINA et al., *Robotics and Health...*, op. cit.

⁷⁷ La provocazione è del Prof. R. VOZA, espressa in occasione della Preconference della IX edizione del Convegno Internazionale ADAPT, dall'eloquente titolo *Nuovi lavori: un nuovo diritto? Spunti per il dibattito*, 29 novembre 2018, Bergamo.

⁷⁸ Si pensi ad esempio all'imponente riforma del 2015 passata alla storia con il nome di "Jobs act", a sua volta oggetto di riforma, solo qualche anno più tardi, da parte del c.d. "Decreto Dignità", il d. lgs. N. 87/2018 convertito nella L. n. 96/2018.

⁷⁹ Tra le più acute e autorevoli critiche, P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, INAIL, fasc. 1/2018, ove si sottolinea la dispersione che ha caratterizzato la suddetta materia a seguito delle riforme intervenute in materia nei dieci anni successivi all'uscita del d. lgs. N. 81/2008, al quale nello stesso tempo si riconosce invece il merito di aver unificato la disciplina di sicurezza sul lavoro.

⁸⁰ R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d. lgs. n. 151/2015)*, in *Riv. Ital. Dir. Lav.*, 1/2016, qui pag. 77, critico rispetto all'eccessiva discrezionalità derivante dal nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori che distingue, ai rilevanti fini della proceduralizzazione dell'installazione di strumenti di monitoraggio, tra strumenti di lavoro e strumenti di controllo, noncurante della frequente convivenza di ambo le funzioni in molti dei moderni dispositivi digitali.

sull'efficacia della recente tecnica legislativa sintetizzabile nella novellazione di discipline previgenti tramite interventi normativi sporadici e frammentari rispetto all'esigenza di unità che richiede il mondo del diritto del lavoro e del lavoratore in particolare in quanto soggetto debole del rapporto; inducono altresì a chiedersi se, forse, non sia maggiormente opportuna una vera e propria ristrutturazione non solo e non tanto delle singole materie giuslavoristiche, ma anche dell'insieme di valori e principi su cui poggia l'intera architettura del diritto del lavoro, tenendo ben a mente l'assunto, sostenuto da Durkheim, secondo cui il diritto è lo "specchio" della società.

Resta pertanto da chiedersi in che modo e in che misura una piccola impresa artigiana possa affrontare questa delicata fase storica alla luce del dogma attualmente imperante e dichiaratamente capitalistico, secondo cui «colui che utilizza nel proprio interesse le prestazioni di un lavoratore deve, in via generale, anche assumersene i relativi costi e responsabilità»⁽⁸¹⁾, dogma che, fino ad oggi, ha consentito di «legittimare i modi di produzione capitalistici, ammettendo la appropriazione da parte del capitalista del valore della prestazione del lavoratore»⁽⁸²⁾, in cambio, tuttavia, di tutta una serie di garanzie a carico del primo e a tutela del secondo, non ultima, naturalmente, la protezione della sicurezza sul lavoro.

3. Tecnologie e sicurezza sul lavoro: rischi, benefici e sfide

3.1. Tecnologie e sicurezza sul lavoro: quadro generale

La rivoluzione tocca ogni angolo del mondo del lavoro, involgendo, di conseguenza e necessariamente, anche la delicata questione della salute e sicurezza sul lavoro⁽⁸³⁾: studi approfonditi⁽⁸⁴⁾ evidenziano i rischi e i pericoli derivanti dall'utilizzo delle tecnologie in ambienti di lavoro ma, al contempo, non si sottraggono all'analisi dei vantaggi e dei benefici che le medesime tecnologie possono determinare.

Alcuni degli effetti, positivi e non, derivanti dalle nuove tecnologie digitali rispetto alla sicurezza dei lavoratori sono comuni a molti delle epoche passate: basti pensare alla semplice sostituzione dei lavoratori in compiti o ambienti di

⁸¹ M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, IV Ed., Adapt University Press, 2018, qui pag. 132.

⁸² M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica...*, op. cit., qui pag. 132.

⁸³ Racchiusi dalla nomenclatura internazionale nella sigla OSH, acronimo che diventa SSL nella versione italiana.

⁸⁴ Condotti, in particolare, da EU-OSHA a livello europeo e INAIL sul piano nazionale.

lavoro pericolosi e/o nocivi, già favorita dall'introduzione delle prime macchine cui si è iniziato ad affibbiare l'etichetta di "robot" ⁽⁸⁵⁾.

Parte dei rischi trova poi la propria fonte prima e fuori dall'ambiente di lavoro, pur intravedendo in esso terreno fertile, quali quelli dovuti all'iperconnessione cui sembra tendere il genere umano, sempre più protagonista di un Web che, nelle rinnovate vesti di "web 2.0", lo rende un attore dinamico e protagonista del nuovo scenario virtuale ⁽⁸⁶⁾, stimolando particolari tensioni nella psiche umana, tutte riconducibili ad una più generale dipendenza dai social *et similia*, e a cui nel tempo si è cercato di affibbiare diverse e suggestive etichette: ciò spiega la crescente frequenza con cui si discute sulla necessità di combattere la c.d. «Fomo (*fear of missing out*), cioè la paura di essere esclusi, che induce come conseguenza ad essere sempre connessi» ⁽⁸⁷⁾; fenomeni di c.d. "phubbing", consistente nel prestare maggiore attenzione, nel corso di un'interazione sociale, agli strumenti digitali piuttosto che agli interlocutori ⁽⁸⁸⁾; o la c.d. nomofobia, ovvero il timore di restare disconnessi, privi di un canale di connessione con l'ambiente virtuale ⁽⁸⁹⁾.

"Entrando" nel luogo di lavoro, ci si accorge poi che molti dei rischi derivanti dall'utilizzo delle nuove tecnologie hanno natura latente, come quelli relativi alla salute del lavoratore: il c.d. tecnostress, definibile quale la sensazione di stress che incombe sulla forza-lavoro per effetto del rapporto,

⁸⁵ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit.

⁸⁶ L'espressione "web 2.0" è una formula sintetica in cui si raccolgono tutti quei servizi telematici che si basano, sostanzialmente, sulla spontanea fornitura di contributi da parte degli stessi utenti, come materiale informativo, recensioni, opinioni, notizie e financo, chiaramente, opere dell'ingegno. La dicitura, che si contrappone alla formula "web 1.0", utilizzata al contrario per indicare i servizi offerti in via unilaterale agli utenti, è entrata nel linguaggio comune grazie ad una conferenza organizzata nel 2004 dalla società O'Reilly Media, intitolata appunto "web 2.0". Per un approfondimento sull'evoluzione del web si rimanda a v. T. O'REILLY, *What is Web 2.0*, in *O'Reilly Network 2005*, consultabile al link <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>.

⁸⁷ M. TRONCI et al., *Industria 4.0: rischi e opportunità...*, op. cit., qui pag. 52. Il fenomeno è conosciuto e studiato anche in ambito europeo, come dimostra l'attenzione ad esso riservata da N. STACEY, P. ELLWOOD, S. BRADBROOK, J. REYNOLDS, H. WILLIAMS, D. LYE, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Risk Observatory, 29 novembre 2018, EU-OSHA.

⁸⁸ M. TRONCI et al., *Industria 4.0: rischi e opportunità...*, op. cit., qui pag. 52.

⁸⁹ La differenza tra Fomo e Nomofobia sembra risiedere nella natura della connessione oggetto di timore: mentre la prima è relativa all'ansia di rimanere esclusi in generale, la seconda designa la paura di restare disconnessi dagli strumenti digitali. Per una definizione del fenomeno, si rimanda a C. D'AGATA, *Nomophobia: Fear of being without your cell phone*, CBS News, 3 Aprile 2008.

spesso negativo, con le tecnologie, specie se di recente introduzione⁽⁹⁰⁾; la c.d. Sindrome di burnout (o burn-out), anche noto come stress da lavoro (o stress lavoro correlato), riconosciuto, nel maggio 2019, altresì dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), e classificabile come una peculiare tipologia di stato psicologico, caratterizzato da esaurimento, carenza di entusiasmo e stimoli, sensazione di inefficacia e conseguente riduzione dell'efficienza lavorativa nell'ambiente di lavoro⁽⁹¹⁾.

Anche la ripetitività dei compiti quotidianamente svolti e, con essa, la monotonia della giornata lavorativa, pare facilitare la proliferazione di questi temibili stati d'animo, soprattutto quando abbinata ad un'eccessiva sedentarietà, carattere, anche quest'ultimo, stimolato dall'impiego delle nuove tecnologie⁽⁹²⁾: se a ciò si aggiunge la frequente assunzione di posture e condotte ergonomicamente non corrette, oltre alla reperibilità "h24" e sette giorni su sette, diventa allora meno remoto il rischio che tali attitudini si possano tradurre in vere e proprie patologie, quali cancro, diabete, problemi cardiovascolari, obesità ed ictus⁽⁹³⁾, e, conseguentemente, in importanti sfide per le imprese, soprattutto medio-piccole, chiamate ad affrontare tali questioni e a superarle nonostante la limitatezza di risorse che le caratterizza.

Nuovi rischi nascono poi dalle nuove forme che il lavoro stesso assume grazie all'impiego delle nuove tecnologie, come avviene per quanto riguarda l'«economia delle piattaforme digitali»⁽⁹⁴⁾ o «gig economy, come viene chiamata negli Stati Uniti questa economia dell'incarico di lavoro occasionale»⁽⁹⁵⁾. I lavoratori delle piattaforme digitali condividono alcuni rischi tipici del lavoro temporaneo o interinale e, allo stesso tempo, le insidie insite nel lavoro svolto in solitaria; è infatti opinione comune che la temporaneità del lavoro e lo svolgimento in solitudine del medesimo siano fattori che incidono non poco sulle condizioni di sicurezza dei lavoratori e, in particolare, sull'efficacia delle corrispondenti misure di sicurezza, «più complete ed efficaci negli ambienti di

⁹⁰ N. STACEY et al., *Foresight on new and emerging...*, op. cit., ove si legge, a pag. 77, che il tecnostress consiste in un «*negative psychological link between people and the introduction of new technologies*».

⁹¹ N. STACEY et al., *Foresight on new and emerging...*, op. cit., qui pag. 74, ove al riguardo si parla appunto di «*a type of psychological stress, occupational burnout or job burnout is characterised by exhaustion, lack of enthusiasm and motivation, and feelings of ineffectiveness (it may also entail an aspect of frustration or cynicism), and, as a result, reduced efficacy within the workplace*».

⁹² N. STACEY et al., *Foresight on new and emerging...*, op. cit., qui pag. 49.

⁹³ N. STACEY et al., *Foresight on new and emerging...*, op. cit., qui pag. 55.

⁹⁴ S. GARBEN, *La tutela dei lavoratori nell'economia delle piattaforme digitali: una panoramica degli sviluppi normativi e politici nell'UE*, EU-OSHA, 2017, qui pag. 1.

⁹⁵ EU-OSHA, *Stampa 3d e produzione...*, op. cit. qui pag. 9.

lavoro con più lavoratori»⁽⁹⁶⁾. Ad aggravare la situazione concorrono la limitata esperienza e la scarsa formazione di vaste fasce di lavoratori tramite piattaforma, in quanto composte per la stragrande maggioranza da giovani prestatori che, proprio a causa della talvolta giovanissima età, difettano necessariamente di tali elementi. Senza contare poi che tramite piattaforme digitali vengono prestati lavori anche classificati come particolarmente pericolosi, in particolare per ciò che riguarda i settori dei trasporti e, in minor misura, dell'edilizia. L'abbassamento dei livelli di sicurezza dei lavoratori è inoltre agevolato dall'intensificazione degli sforzi psico-sociali provocati dalla concorrenza e valutazione continue indotte da tale tipologia di lavoro, cui deve aggiungersi l'assenza di una retribuzione costante e la corrispondente condizione di precarietà che da essa discende, nonchè i diffusi timori circa la separazione sempre più labile fra vita personale e vita professionale.

Le c.d. tecnopatie⁽⁹⁷⁾, per alludere a tutto quell'insieme di patologie derivanti dall'esposizione del lavoratore e, più in generale, dell'uomo al contatto e al dialogo, spesso non facili e immediati, con le macchine, continuano a intensificarsi: già la semplice installazione di una nuova macchina è sufficiente ad innescare, nel personale chiamato a "collaborare" con essa, un senso di ansia dovuto ai timori su come si possa governare e comunicare con la stessa, considerato che «nei nuovi contesti di interazione in cui i robot possono essere parte di team di lavoro, possono riemergere tendenze alla passività stimulate dalle capacità decisionali delle macchine»⁽⁹⁸⁾, tenuto altresì conto del timore che le macchine possano sostituirsi ai lavoratori "rubandone" il posto di lavoro⁽⁹⁹⁾. Senza dimenticare che l'affollamento degli ambienti di lavoro da parte degli strumenti digitali, in particolare quando ingombranti e di grosse dimensioni, accentua i pericoli, per così dire, più tradizionali, tipici di ogni fabbrica, ovvero gli incidenti sul lavoro.

⁹⁶ S. GARBEN, *La tutela dei lavoratori...*, op. cit., qui pag. 3.

⁹⁷ A. BRUSCO, A. ALTIMARI, A. BINAZZI, M. BONAFEDE, R. BOSCONI, M. CLEMENTE, A. MARINACCIO, *Le malattie professionali nei siti di interesse nazionale per le bonifiche ambientali: analisi del fenomeno e stima degli eccessi di rischio*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit, Firenze, 2018, INAIL, qui pag. 2813; si v. anche F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza...*, op. cit., ove, a pag. 125, evidenziando come, inizialmente, con l'espressione in commento si alludesse perlopiù alle malattie professionali, descrivendo le tecnopatie come un macro-insieme che comprende tanto i problemi derivanti per la sicurezza fisica del dipendente, quali i problemi muscolo-scheletrici, quanto le insidie per la salute psichica del medesimo.

⁹⁸ M. MIGLIORETTI, S. SIMBULA, *Le tecnologie al lavoro e il loro impatto sullo stress e la salute dei lavoratori*, in *Giornale italiano di psicologia*, fasc. 1-2/2019, qui pagg. 141-142.

⁹⁹ M. MIGLIORETTI, S. SIMBULA, *Le tecnologie al lavoro...*, op. cit., qui pag. 142.

Sebbene causa di tutti i suddetti rischi, gli stessi strumenti possono al contempo costituirne i corrispondenti mezzi di prevenzione, utili a sventare molte minacce o, quantomeno, a ridurne il potenziale lesivo e le possibilità che si manifestino ⁽¹⁰⁰⁾: l'informatizzazione e digitalizzazione dei processi produttivi, stimolando una crescente consapevolezza circa il contesto aziendale, consente dunque un monitoraggio continuo e costante dell'ambiente di lavoro e di ogni potenziale situazione di pericolo, favorendo interventi correttivi anteriori al verificarsi dell'evento dannoso e quindi un'esatta programmazione della strategia organizzativa utile nel migliorare tutti gli aspetti prevenzionistici del contesto industriale.

In questo senso diventerebbe poi possibile orientare la formazione del personale verso la protezione di determinati e più specifici rischi, sfruttando i dati raccolti e giovandosi della partecipazione attiva e del coinvolgimento dei lavoratori stessi attraverso proposte, casi di studio e quant'altro attinto dalla propria quotidiana esperienza di lavoro, «così da incrementare la consapevolezza dei rischi, anche involontariamente affrontati, e soprattutto migliorare la percezione dei rischi stessi a partire da un'analisi del vissuto lavorativo quotidiano (...), al fine di massimizzare l'efficienza e l'efficacia di tale intervento» ⁽¹⁰¹⁾ di natura formativa.

Nell'opera di riduzione del «rischio di deterioramento del clima aziendale» ⁽¹⁰²⁾ insito in qualsivoglia novità introdotta nell'ambiente di lavoro, accentuato dalla complessità di funzionamento che caratterizza numerosi dispositivi digitali, un importante ruolo in funzione deterrente può essere svolto dal management attraverso un'efficace «opera di informazione e di coinvolgimento dei lavoratori» ⁽¹⁰³⁾, così da favorire «l'accettazione del sistema da parte dei lavoratori tramite la chiara condivisione degli obiettivi e la comprensione dei possibili benefici connessi ad un suo utilizzo» ⁽¹⁰⁴⁾.

La riassuntiva rassegna dei rischi e dei benefici, ad oggi conosciuti, derivanti dalla trasformazione tecnologica del lavoro, lungi da qualsiasi animo di esautività stante l'impossibilità, oltre che la non necessità ai fini del presente elaborato, di individuare ogni tipo di pericolo e di giovamento frutto della medesima, consente di comprendere come l'introduzione delle moderne tecnologie digitali nei contesti lavorativi abbia un importante impatto sulla sicurezza del lavoro, sia in termini positivi che negativi.

¹⁰⁰ F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza...*, op. cit.

¹⁰¹ M. ALBERTI, et al., *Uso integrato di sistemi...*, op. cit., qui pag. 176.

¹⁰² M. ALBERTI, et al., *Uso integrato di sistemi...*, op. cit., qui pag. 177.

¹⁰³ M. ALBERTI, et al., *Uso integrato di sistemi...*, op. cit., qui pag. 177.

¹⁰⁴ M. ALBERTI, et al., *Uso integrato di sistemi...*, op. cit., qui pag. 177.

Considerato però il fine ultimo della presente trattazione, consistente nella ricerca, da un lato, degli effetti dell'evoluzione tecnologico-digitale rispetto alla sicurezza sul lavoro *strictu sensu* intesa e dall'altro lato, attraverso un rovesciamento del punto di vista appena assunto, del *quomodo* una data impresa artigiana possa governare, organizzandola, la trasformazione tecnologica in atto bilanciando equamente i due principali valori in gioco, ovvero competitività dell'impresa e sicurezza dei lavoratori, il presente lavoro volgerà i suoi sforzi esclusivamente nei confronti della sicurezza sul lavoro, tralasciando volutamente, data la vastità e la complessità del tema, l'altrettanto immensa materia della salute del lavoro, sebbene necessariamente contigua⁽¹⁰⁵⁾.

3.2. Organizzazione del lavoro, sicurezza e tecnologie

Il dispositivo dell'art. 2087 c.c. si caratterizza per un'estrema sinteticità di contenuto, cui fa da pendant, però, un'elevata densità di significato: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Il legislatore del '42, in sostanza, ha obbligato l'imprenditore a predisporre un'organizzazione sicura per i suoi lavoratori, ad offrire pertanto un lavoro sicuro, da intendersi ovviamente non come garanzia dell'inamovibilità della posizione professionale raggiunta, ma quale attività lavorativa da svolgersi senza alcun pregiudizio per la sicurezza di chi la esercita.

Si è d'altronde davanti ad un valore, quale la sicurezza della persona come uomo prima ancor che lavoratore, di assoluta rilevanza costituzionale, la cui tutela non può sfuggire ad una «formazione sociale» quale l'impresa, «ove si svolge la sua personalità» e ove la stessa si forma, si sviluppa, matura, si realizza; pare dunque innegabile il presupposto secondo cui «parlare di diritto al lavoro significa necessariamente parlare di diritto al lavoro sicuro», poiché «soltanto questo è il lavoro evocato dalle fonti costituzionali nazionali e sovranazionali»⁽¹⁰⁶⁾.

¹⁰⁵ Come dimostrato dal legislatore del 2008 che ha accolto entrambe le rispettive discipline all'interno del TUSL.

¹⁰⁶ P. PASCUCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva"*. *Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, I Working Papers di Olympus, 27/2013, qui pag. 4.

Nell'ambito della sicurezza è, da tempo ⁽¹⁰⁷⁾ ma anche di recente ⁽¹⁰⁸⁾, riconosciuta con autorevolezza l'importanza dell'organizzazione, da intendersi quale "azione/atto dell'organizzare" e non come entità fisica ⁽¹⁰⁹⁾, in termini di prevenzione rispetto al rischio di incidenti sul lavoro: ed è quello che in sostanza la norma pretende dall'imprenditore, cioè che egli organizzi, tramite i rilevanti poteri di cui dispone, un'organizzazione sicura dei processi produttivi, funzionalizzando le sue stesse facoltà in vista dell'assicurazione della prevenzione aziendale ⁽¹¹⁰⁾.

Lo sgretolamento che ha colpito il paradigma fattuale dell'organizzazione produttiva un tempo dominante, ovvero la grande fabbrica degli anni '50 ⁽¹¹¹⁾, ha coinvolto altresì il suo contraltare giuridico, che dal primo derivava: ne è prova la crisi degli istituti giuridici tradizionali, in difficoltà nel sussumere entro i propri confini le nuove forme di lavoro indotte dalla trasformazione tecnologica.

Assunto dunque il presupposto della prevenzione quale essenza dell'obbligo *ex art.* 2087 c.c., resta da interrogarsi sulla valenza effettiva attuale di tale disposizione, una disposizione tanto dibattuta ed evocata da sembrare sempre al passo coi tempi, anche oggi che l'impresa è tenuta a misurarsi coi dirompenti effetti della trasformazione digitale; induce inoltre a chiedersi cosa imponga, oggi, concretamente, il contenuto elastico e aperto della norma in questione, nonché il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile dalla medesima custodito, in termini di prevenzione della sicurezza sul lavoro. Quando l'imprenditore artigiano, in definitiva, può serenamente ritenersi *compliant* rispetto all'ordinamento di sicurezza sul lavoro? Fin dove il medesimo può e deve spingersi, alla luce dell'evoluzione della tecnica e della tecnologia digitale in particolare, in fase di organizzazione sicura del lavoro? Considerato poi il duplice effetto, positivo e negativo, indotto dagli strumenti tecnologici e digitali sulla sicurezza dei lavoratori, qual è il ruolo dei medesimi nell'assolvimento da parte dell'imprenditore di questo certamente gravoso quanto indispensabile obbligo?

¹⁰⁷ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Angeli Editore, 1980.

¹⁰⁸ F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza...*, op. cit., qui pagg. 125 e segg.; C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Angeli Editore, 2015.

¹⁰⁹ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.

¹¹⁰ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.

¹¹¹ Si v. G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, I Working Papers di Olympos, n. 39/2014.

Le tecnologie, infatti, sono destinate a conservare, se non accentuare, il carattere di centralità che già rivestono nella moderna società e, in particolare, nel mondo del lavoro. Dopo aver rivoluzionato i sistemi produttivi e “scatenato” l’“Industria 4.0”, potranno offrire tutto il proprio potenziale nella costruzione della c.d. “*Safety 4.0*”⁽¹¹²⁾ o anche “Sicurezza 4.0”⁽¹¹³⁾: il nodo da sciogliere, in conclusione, è come e in che misura le dirompenti tecnologie possano rivoluzionare, ampliando il raggio e l’efficienza dei sistemi di tutela, le garanzie in tema di sicurezza sul lavoro, bilanciando proporzionalmente esigenze produttive e istanze di protezione.

Il successo dell’Impresa 4.0, d’altra parte, passa necessariamente dall’efficace implementazione di una *Safety 4.0*, che sembra poter rappresentare, in questa incerta trasformazione digitale, la cartina di tornasole della sostenibilità della moderna società occidentale in un’ottica di lungo termine. La sicurezza tecnologico-digitale rappresenta certamente una sfida, dunque, per la grande trasformazione del lavoro attualmente in atto, ma costituisce, al contempo, una grande opportunità per dimostrare la sostenibilità sociale di questo processo, la sua capacità di coniugare progresso industriale e quindi economico con la tutela del lavoratore e, pertanto, con il progresso sociale. E il discorso assume ulteriore valenza e delicatezza se abbinato al leitmotiv della presente trattazione, ovvero il ruolo socio-economico assunto dall’impresa artigiana nell’ambito del contesto produttivo europeo; in altre parole, la sostenibilità dell’Industria 4.0 dovrà fare i conti con la sostenibilità delle imprese artigiane e delle PMI, senza la cui tutela l’Europa e, con essa, l’Italia, rischia di perdere il volano del miglioramento socio-economico della comunità.

Fondamentale, in tale contesto, risulta essere anche l’apporto fornito dall’attore pubblico e, in particolare, governativo, sempre più impegnato in innovative sperimentazioni portate avanti col contributo dell’Inail o dagli organismi internazionali⁽¹¹⁴⁾. Al riguardo, la critica maggiormente sensibile

¹¹² M. TRONCI et al., *Industria 4.0: rischi e opportunità...*, op. cit., qui pag. 51.

¹¹³ A. LANZOTTI, A. TARALLO, F. CARBONE, D. COCCORESE, R. D’ANGELO, C. GRASSO, V. MINOPOLI, S. PAPA, *Strumenti interattivi per la sicurezza 4.0: ergonomia virtuale e giochi seri*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell’era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit, Firenze, Ottobre 2018, qui pag. 161.

¹¹⁴ A livello europeo, spicca la già più volte vista Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro, nota con l’acronimo anglosassone “EU-OSHA”, fondata a Bilbao nel 1994, e da allora impegnata nella promozione della cultura della prevenzione sul lavoro; tra i recenti progetti, si segnala il progetto SESAME, che nel triennio 2014-2017 ha coinvolto

rispetto all'inderogabilità del valore della sicurezza dei lavoratori non riguarda la destinazione dei finanziamenti verso le organizzazioni di maggiori dimensioni, bensì la predilezione di una politica normativa incline alla deregolamentazione per ciò che riguarda le piccole imprese, con ciò avallando un trattamento qualitativamente minore in materia di sicurezza sul lavoro rispetto ai colleghi delle organizzazioni più strutturate, e limitando altresì la visibilità istituzionale delle stesse ⁽¹¹⁵⁾, con pesanti ripercussioni a danno dei lavoratori delle imprese di minori dimensioni meno virtuose.

Da più parti si richiede infatti una «maggiore enfasi sull'ispezione normativa delle PMI (...) non solo per garantire l'applicazione della normativa esistente e introdurre miglioramenti nei luoghi di lavoro ispezionati, ma anche per contribuire all'istituzionalizzazione delle norme relative», nonostante in materia si registri un andamento comunque positivo anche da parte delle imprese meno dimensionate ⁽¹¹⁶⁾, cui accompagnare di volta in volta ulteriori strumenti quali la «certificazione dei fornitori, sistemi di responsabilità congiunta, regolamenti sugli appalti pubblici, regolamenti per limitare il numero di livelli di subappalto e sistemi di embargo delle organizzazioni non conformi», «programmi assicurativi basati sui contributi» ⁽¹¹⁷⁾.

La svalutazione della materia prevenzionistica che potrebbe far seguito ad una scarsa o insufficiente opera di sensibilizzazione può appunto incidere significativamente sull'economia di un'impresa medio-piccola: il ripetersi di eventi traumatici sul luogo di lavoro determina infatti non soltanto un aumento in negativo del premio assicurativo versato all'Inail annualmente, bensì anche pesanti ripercussioni sulla sopravvivenza nel mercato dell'impresa stessa, considerata la maggiore difficoltà che essa incontra nel “riprendersi” dopo un incidente sul lavoro ⁽¹¹⁸⁾, ovvero nel superare il danno d'immagine oltre che economico che ne consegue.

Il carattere dirompente della trasformazione tecnologico-digitale attualmente in atto, poi, non preserva dalla propria impattante influenza il tema del rapporto tra imprese artigiane e piccole e gestione della sicurezza sul lavoro; pur avendo, anzi, oramai approfondito il potenziale benefico e

162 delle micro e piccole imprese, e per il cui approfondimento si rimanda a D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit.

¹¹⁵ D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit.

¹¹⁶ F. BENEDETTI et al., *Il framework per la salute...*, op. cit., qui pag. 672, incentrato sull'analisi dei risultati relativi al premio imprese per la sicurezza, già accennato nelle precedenti pagine.

¹¹⁷ Tutte le citazioni del presente periodo, racchiuse dalle virgolette basse, sono di D. WALTERS et al., *Sicurezza e salute...*, op. cit., qui pag. 8.

¹¹⁸ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 69.

competitivo insito nelle moderne tecnologie digitali in termini di prevenzione sul lavoro, le medesime potrebbero, in un futuro, minacciare l'esistenza stessa di un datore di lavoro. Si pensi ad esempio se, nel già vasto insieme di misure cogenti, venisse un domani inserita l'obbligatoria e indiscriminata adozione di una tecnologia economicamente importante ma dall'ordinamento valutata come indispensabile ai fini prevenzionistici; verrebbe spontaneo in tal caso domandarsi se tutte le imprese, e in particolare le micro-imprese, possano pertanto sostenere il rispettivo costo, o se al contrario non ce ne siano alcune che, così facendo, non rischiano di finire di fatto fuori dal mercato a causa della scarsa competitività che ne potrebbe derivare; senza considerare poi il pericolo che altrettante imprese, magari già competitivamente sature, non optino per la definitiva chiusura dell'esercizio d'impresa, o addirittura alla delocalizzazione della stessa verso paesi e ordinamenti meno onerosi, con gravi ripercussioni, in ambo i casi, sull'intero sistema Paese.

Non può quindi certamente dirsi un caso che autorevoli fonti ⁽¹¹⁹⁾ sottolineino come per le PMI risultino più vantaggiosi gli interventi c.d. "soft" di prevenzione, quali strumenti ergonomici, formazione e responsabilizzazione del personale, rispetto a quelli più "hard" quali, ad esempio, l'acquisto di nuove attrezzature o la predisposizione di apposite costruzioni e/o interventi strutturali, in quanto i primi «hanno costi minori e hanno un maggiore impatto sulla produttività» ⁽¹²⁰⁾, mentre per i secondi si rende al contrario necessaria una più approfondita valutazione di «una serie di fattori che contribuiscono al successo di tali iniziative, tra cui la specificità, la semplicità di utilizzo, l'accesso e la disponibilità per le PMI» ⁽¹²¹⁾.

Se dunque il rischio qui paventato dovesse effettivamente concretizzarsi, ecco allora che la trasformazione digitale rivelerebbe una dirompenza ulteriore rispetto a quella ad oggi manifestata, mettendo in serio pericolo l'esistenza stessa della «spina dorsale dell'economia dell'Unione europea» ⁽¹²²⁾, vista la centralità che il macro-universo delle PMI assume nell'equilibrio socio-economico della società.

Ciò spiega dunque l'importanza di misurare la capacità delle stesse di fronteggiare l'incessante mutamento del quadro tecnico-tecnologico nonché di quello normativo, proprio perché in ballo non vi è il solo destino delle imprese

¹¹⁹ *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, AA. VV., EU-OSHA, Working Paper 9/2009.

¹²⁰ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 71.

¹²¹ D. WALTERS, et al., *Sicurezza e salute...*, EU-OSHA, 2018, qui pag. 7.

¹²² D. WALTERS, et al., *Sicurezza e salute...*, EU-OSHA, 2018, qui pag. 2.

artigiane e minori, bensì dell'intera industria italiana e europea, che delle medesime ha fatto il proprio perno centrale, nonché della società tutta.

Alla luce delle presenti considerazioni, quindi, si può comprendere il perché di una ricerca il cui baricentro poggia sul bilanciamento tra competitività dell'impresa e tutela della sicurezza sul lavoro, in quanto appunto valori fondamentali per la crescita socio-economica di un Paese, e si comprenderà, con altrettanta facilità, i motivi che spingono a indirizzare la stessa ricerca verso il multiforme e infinito universo delle imprese artigiane, in quanto asse portante del sistema produttivo italiano e custodi dell'originalità del *Made in Italy*.

L'ambizioso tentativo punta dunque ad approfondire le varie strategie organizzative e giuridiche nella gestione dell'evoluzione, normativa e fattuale, della materia della sicurezza del lavoro, fronteggiando così un «mutamento del lavoro che si iscrive in un coevo e connesso mutamento dell'impresa, il quale, a sua volta, si colloca all'interno del passaggio dalla civiltà industriale alla civiltà telematica»⁽¹²³⁾.

Nello specifico, si tratta di indagare come la gestione di tale delicata fase transizionale possa essere governata da entità di modeste dimensioni e con contenute disponibilità quali le imprese artigiane, partendo dal presupposto secondo cui le tecnologie digitali costituiranno una costante del futuro prossimo, lavorativo e non.

Sul versante datoriale, pertanto, si tratta innanzitutto di comprendere la moderna portata dell'obbligazione *ex art. 2087 c.c.* alla luce dell'incessante evoluzione digitale, indagando quindi fino a quale punto il datore di lavoro artigiano possa e, anzi, debba spingersi nella predisposizione delle misure di sicurezza, tenuto al contempo conto dell'aspetto dimensionale dell'impresa stessa, nonostante questo costituisca un elemento che, ai sensi della norma codicistica, non rileva rispetto all'attuazione della medesima, ma che con la lente d'ingrandimento del principio della uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 Cost. può ugualmente guadagnare credito.

Definita quindi la portata astratta di tale obbligazione, occorre poi metterla in pratica: l'attuazione della medesima, pur incombando formalmente sul datore di lavoro, richiede pur sempre la collaborazione della manodopera, soggetto attivo, creditore quindi, di tale obbligazione, che, per principi di diritto

¹²³ A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, A, in DSL 2/2018, qui pag. 38.

comune dei contratti, è tenuto alla collaborazione con il debitore-datore nell'adempimento della prestazione di sicurezza.

Riconosciuta quindi la potenziale rilevanza in termini benefici delle tecnologie digitali, e assodata al contempo la necessità di un cambio del paradigma culturale dominante al fine di estendere la comprensione generale di tale concetto, resta da chiedersi come, effettivamente, tale logica partecipativa potrà prendere piede in un mondo del lavoro e dei lavoratori piuttosto refrattario alla loro introduzione, per i tanti motivi *supra* esposti; come può l'impresa, favorire un così complesso e intricato processo di assimilazione culturale delle tecnologie e della loro importanza, dando così effettivamente il "via" al complementare progetto di cooperazione e collaborazione tra lavoratore umano e lavoratore tecnologico-digitale?

3.3. Il costo della sicurezza sul lavoro: da obbligo a risorsa

La sicurezza sul lavoro costituisce, dal punto di vista dell'impresa, innanzitutto un obbligo a carico della medesima, deputata dall'art. 2087 c.c. a farsi garante della tutela dell'"integrità fisica" e della "personalità morale" di ciascun lavoratore alle sue dipendenze; alla notevole portata dell'obbligazione in questione corrisponde una spesa economica significativa derivante dalla sua attuazione concreta. Sono infatti diverse e numerose le voci d'investimento che un'efficiente gestione della SL comporta, e che non si esauriscono in quelle meramente legate all'introduzione di nuovi dispositivi di protezione individuale (DPI) o collettiva; l'installazione di tali strumenti di tutela richiede infatti il necessario contributo di una serie di iniziative collaterali indispensabili e funzionali ad una efficiente e sicura installazione dei medesimi, come possono essere l'addestramento, la formazione e l'aggiornamento del personale, la corresponsione di nuovi salari a favore del personale addetto alla prevenzione, la consulenza preventiva esterna e la successiva eventuale asseverazione o certificazione, l'organizzazione del primo soccorso e così via (¹²⁴).

Si tratta dunque di un vasto complesso di misure che implica un altrettanto ampio insieme di impegno economico, dunque di costi, per la relativa attuazione, e che spiega la resistenza delle imprese ad accogliere positivamente le migliorie e le prescrizioni dettate in tema di sicurezza sul lavoro, frutto dell'«idea, ancora fortemente sentita, che tali adempimenti non abbiano un positivo riscontro nell'economia di un'impresa, che costituiscano solo una

¹²⁴ F. BENEDETTI et al., *La gestione per la salute...*, op. cit.

ulteriore spesa obbligata e che sottraggano risorse preziose in un mercato già troppo competitivo»⁽¹²⁵⁾.

Sulla base di tale assunto, la letteratura si interroga sul perché un imprenditore debba quindi investire in prevenzione, se poi è possibile che, anche senza una politica di prevenzione, non si verifichi alcun incidente⁽¹²⁶⁾.

Le ritrosie di parte aziendale a modificare il processo produttivo senza un immediato ritorno in termini di costi e benefici sono sovente condivise anche dai lavoratori, i quali non sembrano mediamente distinguersi per «una forte motivazione al ricorso a dispositivi di assistenza indossabili durante lo svolgimento delle attività ordinarie, principalmente perchè i benefici che da tale utilizzo possono trarre non appaiono immediatamente evidenti, ma piuttosto si tratta di vantaggi a lungo termine, a fronte di un'eccessiva invasività ad oggi ancora non ben accettata»⁽¹²⁷⁾.

Da più parti si pone tuttavia l'accento sugli effetti benefici, per azienda e lavoratori, derivanti da un'accorta strategia di prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro: la prevenzione, infatti, «non consiste unicamente nell'ottemperare a quanto richiesto dalla normativa vigente ma rappresenta una grande opportunità di crescita per le aziende»⁽¹²⁸⁾, come dimostra tra l'altro la letteratura scientifica fin da Heinrich⁽¹²⁹⁾, ma anche la più recente, consolidata sull'opinione che «lo sviluppo di una metodologia analitica organizzativa e gestionale basata sulla prevenzione comporta degli indubbi benefici»⁽¹³⁰⁾.

La gestione della sicurezza sul lavoro, dunque, può e deve essere valutata anche «in termini di competitività e maggiore produttività di un'impresa»⁽¹³¹⁾, in quanto «i costi per la prevenzione sono a tutti gli effetti investimenti produttivi generanti valore aggiunto»⁽¹³²⁾, anche rispetto all'intricato rapporto

¹²⁵ F. BETTONI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: da obbligo a risorsa*, in Riv. Inf. Mal. Prof., fasc. 2/2009, qui pag. 536.

¹²⁶ Si v. F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., nonché F. BETTONI al riferimento di cui alla precedente nota.

¹²⁷ S. ANASTASI, D. G. CALDWELL, E. DE MOMI, F. DRAICCHIO, M. LAZZARONI, L. MANCINI, L. MONICA, J. ORTIZ, S. TOXIRI, *Disturbi muscolo scheletrici: i dispositivi robotici indossabili nell'industria del futuro*, in Riv. Inf. Mal. Prof., fasc. 2/2017, qui pag. 272.

¹²⁸ F. BENEDETTI et al., *La gestione per la salute...*, op. cit., qui pag. 63.

¹²⁹ H. HEINRICH, *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach*, II Ed McGraw-Hill Company New York, 1941, considerato uno dei pionieri della sicurezza industriale.

¹³⁰ F. BENEDETTI et al., *La gestione per la salute...*, op. cit., qui pag. 64.

¹³¹ F. BENEDETTI et al., *La gestione per la salute...*, op. cit., qui pag. 607.

¹³² L. MERCADANTE, G. SPADA, *Nuove soluzioni per la riduzione del fenomeno infortunistico aziendale: la World Class Manufacturing coniuga tutela e competitività*, Riv. Inf. Mal. Prof., 3/2015, qui pag. 565.

tra uomo-lavoratore e macchina tecnologica. Quanto appena detto sembra tra l'altro trovare esplicita conferma nell'esperimento condotto dall'Inail attraverso la promozione dell'applicativo "Co&Si", sviluppato da Contarp e Csa e volto all'assistenza alle imprese, soprattutto di modeste dimensioni, nella determinazione dei costi generati tanto dalle misure di prevenzione e protezione quanto e soprattutto dal verificarsi degli eventi infortunistici, che rivela come le spese destinate alla tutela del personale siano dense di un potenziale produttivo e pertanto debbano leggersi in termini di investimenti piuttosto che di meri costi: la sperimentazione del software ha dimostrato infatti come gli investimenti in prevenzione e protezione determinino un risparmio mediamente pari al 18% dell'intera spesa destinata alla sicurezza⁽¹³³⁾.

Se la prevenzione si integra poi con l'intera organizzazione, anche produttiva, del lavoro, con gli obiettivi aziendali, con la mission dunque, i benefici si espandono: il *payback period*⁽¹³⁴⁾ e il *cost-benefit ratio*, ovvero il rapporto tra costi e benefici della prevenzione, gli indicatori principalmente utilizzati per orientare le scelte di politica aziendale, determinano in media un ritorno di 2,2€ per ogni euro speso in prevenzione, entro un periodo medio di 5 anni⁽¹³⁵⁾.

Altre ricerche condotte da ISSA (*International Social Security Association*) evidenziano invece come per ogni euro di spesa in prevenzione il ROP (*return on prevention*) sia pari a 4,5 €, tanto da poter giustificare l'affermazione secondo cui «una concreta azione prevenzionale costituisce uno dei principali motori per la crescita dell'azienda e che l'attività di prevenzione si configura come un elemento della produzione aziendale, con una sua valenza economica»⁽¹³⁶⁾, e non, pertanto, come un mero onere burocratico.

Il potenziale economico legato ad una strategia organizzativa di prevenzione in SL pare dunque essere sufficientemente provato; la resistenza di parte aziendale nei confronti della materia di SL sembra doversi spiegare

¹³³ S. AMATUCCI, M.I. BARRA, G. MORINELLI, A. TERRACINA, *I costi della non sicurezza in Italia: risultati dell'utilizzo del software CO&SI in un gruppo di aziende*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit, Firenze, Ottobre 2018, INAIL, qui pagg. 195 e segg.

¹³⁴ Ovvero il tempo che separa il momento dell'investimento da quello in cui si ottiene il ritorno economico; il periodo considerato accettabile per un'impresa è pari a 2-3 anni, secondo le ricerche approfondite in F. BENEDETTI, M. I. BARRA, F. LENOCI, *I benefici economici della prevenzione*, op. cit.

¹³⁵ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit.

¹³⁶ L. MERCADANTE et al. *Nuove soluzioni per la riduzione...*, op. cit., qui pag. 565.

alla luce di un contesto culturale poco incline a comprendere l'importanza della prevenzione e di come «prevenzione non significa unicamente conformità alle leggi»⁽¹³⁷⁾, in quanto «la prevenzione è un fatto culturale»⁽¹³⁸⁾; l'atteggiamento schivo che molti imprenditori adottano rispetto al tema, quindi, pare per lo più dovuto alla mancanza di una solida e diffusa «consapevolezza che una valida politica di prevenzione, l'interiorizzazione della cultura della sicurezza, non penalizzano l'impresa sul mercato, anzi, possono costituire elemento determinante di affermazione, in quanto un'impresa che gestisce passivamente la prevenzione, che la subisce solo come imposizione, (...) è destinata a non poter reggere il confronto in mercati ampi»⁽¹³⁹⁾.

Naturale, poi, che «maggiori saranno stati gli investimenti in sicurezza e minori potranno essere i casi d'infortunio»⁽¹⁴⁰⁾, per cui si possono considerare «come benefici economici tutti quei costi, eventualmente da sostenere a seguito di un infortunio, che si andrebbero invece ad evitare»⁽¹⁴¹⁾, senza poi contare il «beneficio da una reputazione positiva, sia sul mercato, nel confronto con altre imprese, sia al suo interno, nel rapporto con quanti vi lavorano»⁽¹⁴²⁾, ma anche l'incremento della qualità di fattori a loro volta collegati all'aumento della produttività, come «la qualità dell'ambiente di lavoro, l'ordine, la pulizia, la pianificazione e l'organizzazione del lavoro, lo sviluppo di nuove metodologie, l'aggiornamento delle procedure, l'uso di attrezzature e macchinari più moderni ed efficienti, il livello del dialogo e collaborazione tra il management, i datori di lavoro, gli impiegati e gli operai»⁽¹⁴³⁾. I «benefici che ne derivano dovranno essere valutati globalmente e non solo dal punto di vista economico. Essi potranno essere tradotti, ad esempio, in una maggiore competitività aziendale e in una migliore qualità dei prodotti e dei servizi»⁽¹⁴⁴⁾, ripagando lautamente lo sforzo, non solo economico, iniziale.

Una gestione virtuosa della prevenzione di SL in azienda è inoltre capace di avere ripercussioni benefiche anche oltre i confini dell'impresa, riducendo l'ingombrante peso che grava sull'intero sistema "Paese", chiamato a sopportare spese e aumenti dei premi assicurativi e tassi previdenziali, e dunque tanto i costi non tangibili, ovvero quelli sostenuti dall'intera collettività quali «riduzione delle potenzialità lavorative e diminuzione della qualità della

¹³⁷ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 77.

¹³⁸ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 78.

¹³⁹ F. BETTONI, *Salute e sicurezza...*, op. cit., qui pag. 536.

¹⁴⁰ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 65.

¹⁴¹ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 65.

¹⁴² F. BETTONI, *Salute e sicurezza...*, op. cit., qui pag. 537.

¹⁴³ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 66.

¹⁴⁴ F. BENEDETTI et al., *La gestione per la salute*, op. cit., qui pag. 611.

vita»⁽¹⁴⁵⁾, quanto quelli tangibili, come perdita di produzione, cure mediche e riabilitazione, ritiro precoce dal lavoro e diminuzione degli standard di vita.

Intrecciando la presente questione circa il valore della prevenzione in SL con il fil rouge del presente elaborato, rappresentato dalla trasformazione dell'impresa dettata dall'evoluzione delle tecnologie digitali, il discorso si tinge di ulteriori sfumature: la competitività che le imprese si augurano di acquisire tramite crescenti investimenti in tecnologie e progresso digitale risulterebbe infatti svuotata dall'installazione di tecnologie compromettenti per la *dignitas hominis* del personale, nonché dalla mancanza di una strategia che favorisca l'accettazione delle medesime da parte dei dipendenti, con la conseguenza di acuire la già intricata relazione tra lavoratore e macchina; da ciò si ricava che il progresso digitale è destinato indubbiamente a vedere accrescere il proprio potenziale di competitività produttiva ma, al contempo, lo stesso pare doversi dire rispetto alla tutela del valore della sicurezza del lavoratore, la cui violazione rischia di determinare una reazione a catena che potrebbe sfociare nella continua successione di eventi dannosi e conseguenti sanzioni, vanificando il positivo effetto produttivo derivante dall'implementazione di nuove macchine e ripercuotendosi sulla competitività complessiva delle singole realtà imprenditoriali, con conseguenze maggiormente incisive a danno delle imprese artigiane e di minori dimensioni.

Nell'opera di promozione della cultura della prevenzione, un ruolo di rilievo è stato ad oggi assunto dallo Stato, in particolare per il tramite dell'Inail, che ha disegnato e sperimentato, a partire dal 2010, il sistema incentivante "ISI", cui allude l'art. 11 del TUSL, per la cui realizzazione si è proceduto ad uno stanziamento di oltre 1 miliardo e mezzo fino al 2016, volti a favorire l'adozione di Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) da parte delle imprese al fine di centrare l'obiettivo della riduzione del tasso medio di tariffa *ex art.* 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (d.m. dicembre 2000)⁽¹⁴⁶⁾.

¹⁴⁵ F. BENEDETTI et al., *I benefici economici...*, op. cit., qui pag. 73.

¹⁴⁶ Che prevede una riduzione, dopo un biennio di attività, inversamente proporzionale alle dimensioni dell'ente, dal 28% per le aziende fino a 10 dipendenti, sino al 5% per quelle con oltre 200, P. ALBINI, G. BERTORELLI, G. BRACALETTI, F. D'ALVIA, T. DE NICOLA, F. LEUZZI, V. MANNI, G. MORINELLI, *Il premio imprese per la sicurezza e la sua evoluzione*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.* 3/2016.

Nello stesso solco e con il medesimo animo promozionale si innesta il Premio Imprese per la Sicurezza (¹⁴⁷), promosso da Confindustria e Inail con il supporto tecnico di APQI e Accredia, nato con lo scopo di «misurare il livello di innovazione e il grado di consapevolezza delle imprese» (¹⁴⁸), rivolto a tutte le entità produttrici di beni e servizi operanti in Italia, e che viene assegnato a categorie di aziende suddivise per tipologia di rischio (alto o medio-basso) e per dimensione (fino a 50 dipendenti, da 51 a 250, oltre 250 dipendenti). L'effetto incentivante verso l'adesione consapevole ad una politica di prevenzione di SL si innesca già al momento della semplice partecipazione al concorso, che richiede il preventivo sviluppo di un sistema di gestione della SL in linea coi prerequisiti del bando, con conseguente innalzamento dei livelli di tutela del personale delle aziende partecipanti.

Assodata dunque la rilevanza in termini di competitività d'impresa che la gestione della SL assume (¹⁴⁹) sotto un duplice aspetto, ovvero «come possibile diminuzione dei costi dovuti a infortuni e come evidente opportunità di miglioramento dei processi produttivi» (¹⁵⁰), frutto anche di «una più forte motivazione dei dipendenti ed una maggiore identificazione con la società» (¹⁵¹), nonché la prevalente incidenza dell'elemento culturale rispetto alla limitata comprensione di tale assunto tra gli addetti ai lavori, sorge spontaneo l'interrogativo circa quali possano essere le modalità più idonee per diffondere il messaggio, specie nel contesto artigiano, secondo cui la prevenzione e i corrispondenti investimenti non siano «un costo, ma un valore aggiunto» (¹⁵²).

¹⁴⁷ Per l'introduzione al cui tema si v. P. ALBINI, E. ROTOLI, *Premessa*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. E Mal. Prof.* 3/2016.

¹⁴⁸ P. ALBINI et al. *Il premio imprese per la sicurezza...*, op. cit., qui pag. 667.

¹⁴⁹ Dall'analisi dei risultati del premio in materia di sicurezza aziendale condotta da F. BENEDETTI, G. BERTORELLI, R. BIANCONI, F. LEUZZI, M. TRONCI, *Il framework per la salute e sicurezza sul lavoro: i fattori abilitanti e i risultati*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.* 3/2016, emerge che «Alcune imprese che hanno vinto il Premio hanno dimostrato che una riduzione significativa degli incidenti con tendenza allo zero, non solo ha un rilevante impatto sulla motivazione delle persone, ma porta anche a benefici economici misurabili sul fatturato».

¹⁵⁰ F. BENEDETTI et al. *Il framework per la salute...*, op. cit., qui pag. 609.

¹⁵¹ F. BENEDETTI et al. *Il framework per la salute...*, op. cit., qui pag. 609.

¹⁵² F. BETTONI, *Salute e sicurezza...*, op. cit., qui pag. 538.

3.4. Il rapporto uomo-macchina

Negli ambienti di lavoro, così come nei momenti di ordinaria quotidianità, il contatto tra uomo e “macchina”⁽¹⁵³⁾ diventa sempre più frequente e abituale. Nei contesti lavorativi, tuttavia, la relazione assume connotati talvolta ostici a causa della rilevanza socio-economica che il lavoro implicitamente detiene, già per il semplice fatto che il medesimo occupa la maggior parte della vita di ciascun individuo, che nello stesso cerca e trova sostentamento e realizzazione.

Il primo e prioritario problema da affrontare riguarda la già accennata questione della c.d. “disoccupazione tecnologica”⁽¹⁵⁴⁾, di cui si discute da quasi cent’anni, consistente nella concorrenza tra uomo e robot rispetto a una mole crescente di posizioni professionali, tanto da indurre a parlare di «gara contro le macchine»⁽¹⁵⁵⁾: la devoluzione delle attività più meccaniche e routinarie a favore delle macchine, infatti, rischia di determinare la scomparsa di circa un terzo dei posti di lavoro attuali, con maggiori ripercussioni nei confronti dei lavori meno qualificati⁽¹⁵⁶⁾. Non possono pertanto ritenersi infondate le paure della classe lavoratrice, confermate da un’indagine dell’International Data Corporation (IDC) relativa al secondo semestre del 2018, la quale, su un campione di 1000 imprese italiane, rileva come il 13% segnali una resistenza dei lavoratori nei confronti delle nuove tecnologie dovuta al timore di essere sostituiti dall’automazione, specialmente per quanto riguarda le mansioni meno complesse⁽¹⁵⁷⁾. È qui, quindi, che si innesta l’intricata questione relativa al rapporto uomo-macchina, nel cui ambito si ramificano il dilemma complementarietà-sostituibilità e il correlativo problema legato al «bilanciamento tra conservazione dei posti di lavoro e disoccupazione causata dalla tecnologia»⁽¹⁵⁸⁾.

A ciò deve poi aggiungersi l’oramai assodata constatazione che l’introduzione, specie se massiccia, di strumenti digitali e/o robot, ivi inclusi quelli precedenti al divampare dell’Industry 4.0, genera «conseguenze sulla motivazione e sul benessere dei lavoratori per l’insorgere di fenomeni di isolamento e/o anche di comportamenti e reazioni legate alla paura della macchina, alla paura di perdere le proprie funzioni, alla sensazione di

¹⁵³ Per tale intendendosi, in senso a-tecnico e meramente ai fini del presente paragrafo, il complesso degli strumenti meccanici, tecnologici e digitali.

¹⁵⁴ J. M. KEYNES, *Economic possibilities for our grandchildren*, op. cit.

¹⁵⁵ F. BUTERA, *I tre pilastri della...*, op. cit., qui pag. 94.

¹⁵⁶ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 3.

¹⁵⁷ M. MIGLIORETTI et al., *Le tecnologie al lavoro...*, op. cit., qui pag. 141.

¹⁵⁸ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 3.

autonomia ridotta, al lavoro in solitario»⁽¹⁵⁹⁾, considerato che la «fabbrica intelligente tende ad escludere il soggetto umano, ad isolarlo, ad esporlo insomma a nuovi rischi, a nuovi squilibri, capaci di incidere non solo e non tanto sul rendimento, quanto soprattutto sulla salute»⁽¹⁶⁰⁾, e che nei «nuovi contesti di interazione in cui i robot possono essere parte di team di lavoro, possono riemergere tendenze alla passività stimulate dalle capacità decisionali delle macchine»⁽¹⁶¹⁾.

Il conflitto uomo-macchina, pertanto, continua ad acuirsi, tanto da spingere alcuni a interrogarsi se, alla luce dell'intelligenza delle macchine e della loro autonomia nell'assunzione di decisioni, non sia l'uomo stesso, oggi, ad essersi ridotto a macchina⁽¹⁶²⁾. La preminenza di una logica economica nella gestione e organizzazione del lavoro anche tramite tecnologie, poi, oltre a favorire l'innescarsi di meccanismi di concorrenza occupazionale tra persona e macchina, potrebbe altresì aumentare il rischio di impatto negativo sulla sicurezza dei lavoratori sotto molteplici punti di vista: intensificazione del carico di lavoro, aumento dei vincoli organizzativi, sovraccarico informativo, spersonalizzazione del lavoro e perdita di senso di appartenenza e attaccamento al lavoro, effetti negativi sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro, il tutto riverberandosi negativamente, altresì, sulle condizioni generali di sicurezza, *in primis* per ciò che riguarda l'efficacia delle corrispondenti misure, che richiede una pur minima complicità da parte dell'uomo; di contro una maggiore informatizzazione, in connessione con i sistemi fisici e informativi dei processi produttivi, può comportare alcuni benefici come il miglioramento dell'interfaccia uomo-macchina e delle condizioni di lavoro in termini di ergonomia e di sicurezza; controllo dei rischi da sovraccarico biomeccanico; diminuzione di infortuni e malattie professionali, migliore gestione dell'invecchiamento della forza lavoro⁽¹⁶³⁾.

Il buon esito delle tecnologie digitali, infatti, dipende da come e con quanta facilità le medesime verranno accettate dai loro futuri utilizzatori, ovvero i dipendenti. Resta l'incontrovertibile fatto che alcune attività continueranno inevitabilmente ad essere ontologicamente svolte in maniera più efficace dal lavoro umano, grazie alla creatività, capacità decisionale, adattabilità e

¹⁵⁹ M. TRONCI et al., *Industria 4.0: rischi e opportunità ...*, op. cit., qui pagg. 49-53.

¹⁶⁰ C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. Ital. Dir. Lav.*, fasc. 4/1988, qui pagg. 431-432.

¹⁶¹ M. MIGLIORETTI et al., *Le tecnologie al lavoro ...*, op. cit., qui pagg. 141-142.

¹⁶² L'affascinante riflessione è stata espressa dalla Prof.ssa M. T. CARINCI in occasione della Preconference della IX edizione del Convegno Internazionale ADAPT, dall'eloquente titolo *Nuovi lavori: un nuovo diritto? Spunti per il dibattito*, 29 novembre 2018, Bergamo.

¹⁶³ M. TRONCI, *La gestione della sicurezza...*, op. cit., qui pag. 241.

flessibilità, caratteristiche che, anzi, possono essere ulteriormente esaltate per effetto dell'affiancamento delle tecnologie, come testimonia la trasformazione di molti sportellisti in consulenti ⁽¹⁶⁴⁾; una serie di compiti resteranno perciò appannaggio esclusivo dell'uomo in virtù di quella «“intelligenza nelle mani” e quel “saper fare”» ⁽¹⁶⁵⁾ che consentono di «fare domande e fissare obiettivi; svolgere attività dominate da intuito, fantasia, rottura di regole, accesso a materiale psichico inconscio; gestire interessi in conflitto» ⁽¹⁶⁶⁾.

La crescente interazione tra i vari soggetti della catena produttiva (umani e non), lascerebbe quindi ugualmente preservata la centralità dell'individuo a cui è richiesto di inserire valore aggiunto in ogni fase, in termini di lettura di dati, verifica del processo ed intervento correttivo ⁽¹⁶⁷⁾, la cui attività potrebbe essere agevolata dall'impiego dei c.d. “cobot” ⁽¹⁶⁸⁾ o tecnologie digitali c.d. “collaborative” ⁽¹⁶⁹⁾, quali ad esempio software e sensori intelligenti capaci di misurare la qualità dell'aria rilevando, qualora presenti, sostanze tossiche o pericolose per l'incolumità dei lavoratori o la presenza di “uomo a terra”, consentendo di tal guisa di agire in via preventivo-precauzionale o con la più immediata tempestività possibile ⁽¹⁷⁰⁾.

Tra le varie iniziative intraprese in tale direzione si annoverano il Progetto Sa.S.I.A., sperimentato in un'azienda del chimico e capace di monitorare la situazione ambientale del luogo di lavoro nonché l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale ⁽¹⁷¹⁾; l'applicativo Aermes di assistenza nella valutazione dei rischi connessi alla movimentazione manuale dei carichi e movimenti ripetitivi, al fine di facilitare l'individuazione delle cause dei disturbi muscolo-scheletrici nelle mansioni lavorative *labour intensive* e poco

¹⁶⁴ Si pensi, ad esempio, all'evoluzione del ruolo dell'“addetto” in enti come l'Agenzia delle Entrate o l'INPS, con mansioni che includono giudizi di valore, di concetto paragonabili a quelle di un “consultant”.

¹⁶⁵ F. BUTERA, *I tre pilastri della Quarta...*, op. cit., qui pag. 93.

¹⁶⁶ F. BUTERA, *I tre pilastri della Quarta...*, op. cit., qui pag. 93.

¹⁶⁷ S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0...*, op. cit., qui pag. 456.

¹⁶⁸ Ovvero “collaborative robot”, oggetto di indagine da parte di M. TRONCI et al. *Industria 4.0: rischi e opportunità...*, op. cit., nonché da parte di P. V. MOORE, *OSH and the future of work...*, op. cit.

¹⁶⁹ J. R. MERCADER UGUINA et al *Robotics and Health...*, op. cit.

¹⁷⁰ P. V. MOORE, *OSH and the future of work...*, op. cit.

¹⁷¹ R. D'ANGELO, C. NOVI, P.S. D'ONOFRIO, V. SETTEMBRE, *Applicazione della sicurezza attiva in ambito industriale*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, *Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa*, Cit., Firenze, Ottobre 2018, pagg. 329 e segg.

standardizzate (¹⁷²); strumenti di ergonomia virtuale in grado di guidare il lavoratore nella tenuta del comportamento ergonomicamente corretto nell'esecuzione di una qualunque attività, magari accompagnato da un meccanismo di allerta che segnali, al contrario, delle imperfezioni nella condotta del dipendente, e ancora i c.d. “giochi seri” che, con modalità interattive, istruiscono i lavoratori sulle precauzioni da adottare nell'assolvimento dei propri compiti, valutati come strumenti di “*watch and learn*” particolarmente efficaci proprio alla luce dell'insistente interazione con l'utente (¹⁷³).

L'apporto benefico derivante dall'utilizzo di tali tecnologie va anche oltre l'ambito della sicurezza del lavoro e del lavoro stesso, tanto da essere definiti come i nuovi strumenti tramite cui raggiungere quell'«ampia gamma di aspetti, quali la soddisfazione esistenziale, l'equilibrio edonico e l'appagamento» (¹⁷⁴), che si è soliti individuare con il termine di “benessere”.

A ciò si aggiunga che, contrariamente ai timori espressi dalla maggioranza della classe dipendente, gli effetti occupazionali saranno comunque quantitativamente limitati, complice anche il fatto che molte piccole imprese necessiteranno di tempo e risorse per implementare delle politiche di tecnologizzazione; avranno bisogno di personale per la manutenzione e la gestione delle stesse; crescerà e diventerà più qualificato il lavoro umano; si allargherà infine la torta dei beni e servizi offerti (¹⁷⁵), con conseguente probabile incremento occupazionale e ampliamento dell'offerta e delle tipologie di lavori e mansioni.

La questione principale diventa allora quella di combinare le sconfinata potenzialità dei robot e delle tecnologie digitali con le qualità dell'uomo, così da rendere l'organizzazione del lavoro al contempo più sicura e più produttiva; il che rende non più utopistico immaginare una nuova relazione tra macchina e lavoratore, che faccia della collaborazione il proprio punto di forza, con una funzione anche servente della prima rispetto alle mansioni e ai compiti cui è deputato il secondo, fino dunque all'implementazione di un'organizzazione del

¹⁷² G. DUCA, R. D'ANGELO, P.S. D'ONOFRIO, E. RUSSO, *Migliorare la valutazione dei rischi biomeccanici attraverso i tool informatici: l'App AERMES*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit.*, Firenze, Ottobre 2018, pagg. 341 e segg.

¹⁷³ A. LANZOTTI et al., *Strumenti interattivi per la sicurezza 4.0...*, op. cit.

¹⁷⁴ EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio...*, op. cit., qui pag. 2.

¹⁷⁵ F. BUTERA, *I tre pilastri della Quarta...*, op. cit.

lavoro che punti alla “fusione uomo-robot” (¹⁷⁶), poiché per «vincere la gara contro le macchine bisogna quindi cambiare le regole del gioco» (¹⁷⁷).

Assodato quindi il potenziale benefico delle tecnologie, che pare smentire lo scetticismo e le resistenze del “mondo operaio” rispetto alle medesime, risulta evidente come, ancora una volta, sia necessario un decisivo cambio culturale orientato all’innovazione tecnologica (¹⁷⁸), che permei l’intero sistema entro i cui confini si sviluppa l’entità “impresa”, a partire dalla rifondazione dei modelli e delle infrastrutture formative, nonché dalla ristrutturazione dei sistemi di retraining e ricollocazione. Questa ampia opera di rinnovamento culturale non potrà poi non investire direttamente l’impresa, tramite un management, anche nelle diffuse ipotesi in cui questo sia composto dal solo titolare della ditta artigiana, consapevole del fatto che «l’accettazione del sistema da parte dei lavoratori deve essere facilitata tramite la chiara condivisione degli obiettivi e la comprensione dei possibili benefici connessi ad un suo utilizzo» (¹⁷⁹).

L’utilità che al lavoratore deriverebbe da un equilibrato e graduale apporto tecnologico-digitale, come già messo in risalto nel corso dei precedenti paragrafi, costringe quindi a interrogarsi se tale difficile rapporto con l’uomo, ad oggi prevalentemente letto, oltre che avvertito, in termini di “conflitto” o “gara”, non possa assumere una nuova e diversa conformazione, maggiormente collaborativa e strumentale, tale da rendere «la meccanica oggi matrigna e nemica degli operai (...) madre benevola e verrebbe ad allievare tante fatiche» (¹⁸⁰).

In questo lungo e intricato percorso, assumono una rilevanza di non poco conto le condizioni socio-economiche della società attuale: «disoccupazione, aumento della precarietà nelle varie forme, modifiche significative degli orari di lavoro e del regime pensionistico, difficile gestione di alcuni diritti acquisiti come assenze per malattia, ridotta capacità lavorativa, impennata dei principali indicatori di malessere come consumo di fumo, alcool, psicofarmaci, gioco d’azzardo, comportamenti aggressivi e genericamente rivendicativi» (¹⁸¹), tutti fattori che contribuiscono in senso negativo alla generale affermazione di una

¹⁷⁶ EU-OSHA, *Il futuro del lavoro...*, op. cit., qui pag. 4.

¹⁷⁷ F. BUTERA, *I tre pilastri della Quarta...*, op. cit., qui pag. 94.

¹⁷⁸ C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore...*, op. cit.

¹⁷⁹ M. ALBERTI et al., *Uso integrato di sistemi...*, op. cit., qui pag. 177.

¹⁸⁰ Citazione di Anonimo, *Il lavoro attraente*, pubblicato a cura della Redazione del giornale *Il Risveglio*, Tip. Guttemberg, Firenze, s.d., ma circa 1910, tratta da F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori...*, op. cit., qui pag. 117.

¹⁸¹ F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori...*, op. cit., qui pag. 126.

logica partecipativa, oltre ad alimentare un «contesto generale che potrebbe essere aggravato, se possibile, dall'avvento di soluzioni produttive del genere Industria 4.0, specialmente in termini di occupazione e precarietà»⁽¹⁸²⁾.

La sfida a livello socio-economico coinvolge sicuramente le pubbliche istituzioni, ma coinvolge e influenza anche e soprattutto l'impresa artigiana, in quanto non solo «formazione sociale» nel senso costituzionale dell'espressione, in cui si sviluppa e si realizza la personalità dell'individuo, ma anche volano socio-economico per l'intero sistema Paese.

4. Le relazioni industriali quale strumento di sintesi tra tutela della sicurezza del lavoratore e competitività dell'impresa artigiana

L'organizzazione della sicurezza sul lavoro, tuttavia, non costituisce appannaggio esclusivo del datore di lavoro, né può affidarsi esclusivamente all'apporto dell'attore pubblico, poiché tanto la legge quanto i contratti collettivi prevedono diversi spazi e momenti di intervento a favore delle parti sociali, frequentemente coinvolte nella gestione della sicurezza sul lavoro con le più svariate modalità, dal confronto con l'impresa fino alla promozione di interventi migliorativi.

Sul versante dei lavoratori, sintesi e fonte delle numerose e dettagliate disposizioni di legge e di contratto collettivo che predispongono forme di azione in materia di sicurezza sul lavoro a favore dei sindacati è l'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori, non a caso rubricato col titolo «Tutela della salute e dell'integrità fisica», che riconosce ai lavoratori, «mediante loro rappresentanze», il diritto di «controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica»: tramite tale norma, in sostanza, l'ordinamento giuslavoristico riconosce espressamente che «la tutela della salute è considerata materia “di interesse sindacale”»⁽¹⁸³⁾.

E il legame della disposizione in commento con l'art. 2087 c.c. è piuttosto evidente, tanto da potersi configurare un rapporto di “giustapposizione” tra le medesime: «sia il diritto di controllo (art. 9, prima parte) che il diritto di promozione (art. 9, seconda parte) esaltano, per vero, la posizione soggettiva già per sé teoricamente azionabile, di cui il lavoratore è titolare *ex art.* 2087 c.c.»⁽¹⁸⁴⁾.

¹⁸² F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori...*, op. cit., qui pag. 126.

¹⁸³ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute...*, op. cit., qui pag. 153.

¹⁸⁴ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute...*, op. cit., qui pag. 158.

L'applicazione empirica della norma statutaria, però, a dispetto della sua rilevante importanza teorica, ha avuto scarsa fortuna pratica ⁽¹⁸⁵⁾, il che induce a interrogarsi sul perché una disposizione di tale portata, che riconosce penetranti diritti e poteri a favore dei sindacati e, in generale, delle forme di rappresentanza dei lavoratori, non sia stata valorizzata a fondo dalle sigle sindacali stesse; spinge altresì a chiedersi se la medesima norma possa avere una resurrezione applicativa nei prossimi anni, se possa dunque fungere da strumento utile al superamento della crisi che da tempo sta attraversando il movimento sindacale italiano, ma soprattutto da mezzo idoneo a rilanciare il ruolo dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro attraverso una maggiore partecipazione degli stessi, che sia di conforto per il datore di lavoro nel perseguimento della massima sicurezza tecnologicamente possibile.

D'altronde i cambiamenti, non solo tecnologici, sono numerosi e viaggiano ad una velocità considerevole, al cui ritmo il sindacato stenta a stare al passo: si pensi ai “nuovi lavori”, il cui minimo comun denominatore è ravvisato «nella debolezza socioeconomica di chi le svolge e nell'assoluta occasionalità e volatilità del rapporto giuridico che vi è alla base» ⁽¹⁸⁶⁾. La confusione dei ruoli (datore-consumatore-lavoratore-fornitore), si traduce nella difficoltà di rappresentanza che caratterizza attualmente le forze sindacali, oltre che nelle oscillazioni qualificatorie di derivazione giurisprudenziale ⁽¹⁸⁷⁾; le speranze che la protezione possa svilupparsi in una logica di sindacalizzazione sono poi ridotte proprio dal carattere di solitudine lavorativa che caratterizza molte delle moderne forme di prestazione d'opera e che ostacola la spontanea affermazione di una logica di solidarietà quale base verso la sindacalizzazione di tale categoria di lavoratori, cui osta per di più la definizione dei medesimi in termini di “lavoratori autonomi” ⁽¹⁸⁸⁾: eloquente al riguardo il pensiero di chi ritiene che «se l'amore del sindacato per la specie non gli avesse fatto perdere di vista il genere, i rider di Foodora del tempo presente, come i pony express tempo fa, avrebbero potuto placare la loro sete di giustizia se fosse stata utilizzata una risorsa come quella della contrattazione collettiva, senz'altro più affidabile di una leggina arruffona o di una sentenza basata su indizi empirici» ⁽¹⁸⁹⁾.

¹⁸⁵ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute...*, op. cit.

¹⁸⁶ A. DELOGU, *Salute, sicurezza...*, op. cit., qui pag. 38.

¹⁸⁷ A. DELOGU, *Salute, sicurezza...*, op. cit.

¹⁸⁸ S. GARBEN, *La tutela dei lavoratori...*, op. cit.

¹⁸⁹ A. DELOGU, *Salute, sicurezza...*, op. cit., qui pag. 46, ma l'eloquente citazione è di U. ROMAGNOLI, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, in *Il Mulino*, 2018, 4, qui pag. 695.

Il problema, tuttavia, non riguarda esclusivamente le formazioni sindacali: complici le difficoltà, per gran parte analoghe, che al contempo attanagliano le loro controparti, ovvero le associazioni di rappresentanza delle imprese, le relazioni industriali del nostro Paese si trovano ad affrontare una profonda crisi dovuta alla transizione dal “classico” lavoro cui siamo abituati al moderno lavoro influenzato dall’evoluzione digitale, che assume maggiore delicatezza proprio rispetto all’impresa artigiana, la quale spesso sfugge ad ogni politica di relazioni industriali, oltre che alla sindacalizzazione della propria forza-lavoro, con pericolose ripercussioni rispetto alla sicurezza della medesima.

La delicatezza che caratterizza la gestione della transizione dal vecchio al nuovo lavoro, considerato altresì l’arretramento che in materia sta caratterizzando la posizione dello Stato, richiede l’indispensabile supporto delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, storicamente deputata alla mediazione dei vari interessi coinvolti, tra i quali sono da annoverare non solo la pretesa di parte aziendale di produttività e, dall’altro lato, il bisogno di tutela del dipendente, ma altresì l’interesse della collettività alla tutela dell’ambiente esterno o quello dei fornitori alla protezione della segretezza aziendale, che spesso si intersecano coi primi: ma anche a prescindere dalla concorrenza con interessi terzi, è da osservare come lo stesso bilanciamento tra produttività e tutela del personale possa assumere un grado di intensità e connotati diversi a seconda delle singole e specifiche ipotesi concrete di innovazione tecnologica nonché a fronte delle caratteristiche effettive del contesto aziendale assunto a riferimento.

In altre parole, l’implementazione di un medesimo macchinario in due contesti produttivi differenti risulta suscettibile di impattare in maniera diversa, coinvolgendo interessi divergenti o con un grado di intensità di variabile entità. Dal che si ricava il carattere cangiante dell’opera di ponderazione degli interessi in gioco, il cui successo applicativo nel contemperamento dei contrapposti valori dipende dalla capacità di “sapersi calare” nella realtà di riferimento e di saper ben interpretare le varie prerogative di volta in volta rilevanti.

Nello stesso tempo occorre indugiare sul fatto che la delicata fase di transizione dal “vecchio” al nuovo mondo del lavoro offre l’occasione per il rinnovamento delle parti sociali e, soprattutto, induce a interrogarsi su quale possa essere il sindacato prevalente nei prossimi decenni: se dunque le formazioni sindacali continueranno a vestire i panni del «sindacato “alfa”, quello tradizionale, che si considera tutt’altro rispetto all’impresa», o imboccherà la strada che conduce verso la definitiva conclamazione del «sindacato “omega”, che invece ha come obiettivo, dove possibile, quello di

guidare i lavoratori nella negoziazione della scommessa comune con l'imprenditore sul piano industriale innovativo»⁽¹⁹⁰⁾.

In altre parole si tratta di indagare se, nonostante i notevoli cambiamenti socio-economici e giuridici indotti dalla trasformazione digitale, il sindacato continuerà a custodire gelosamente la propria conformazione attuale e storica di controparte dell'impresa, da questa volutamente distinta e lontana, o se, al contrario, si svilupperà un sistema di relazioni industriali fondato sulla coesione tra le controparti sociali, sulla consapevolezza che l'interesse ad una sicura ed efficiente organizzazione produttiva del lavoro costituisce l'altra faccia della medaglia della parallela e meritevole di analoga protezione pretesa ad un lavoro sicuro e, anche per questo, maggiormente soddisfacente.

Soltanto una tale comune presa di coscienza, infatti, può finalmente consentire lo sviluppo di una logica partecipativa nella gestione della sicurezza sul lavoro, che ridia il vanto che merita alla disposizione statutaria dell'art. 9 anche rispetto all'infinito universo artigiano, nel cui ambito è frequente la confusione tra datori di lavoro e rispettivi lavoratori.

¹⁹⁰ Entrambi i periodi virgolettati sono tratti dall'intervista di P. SENALDI al Prof. P. ICHINO, 15 giugno 2020, consultabile al link <https://www.liberoquotidiano.it/news/politica/23292273/pietro-ichino-senaldi-settembre-licenziamenti-inevitabili-effetto-lockdown-coronavirus-reddito-m5s.html>; per un approfondimento circa la distinzione tra sindacato "alfa" e sindacato "omega" si v. P. ICHINO, *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore*, Rizzoli, 2020, in cui l'A. sostiene con vigore come il sindacato del futuro sia destinato ad assumere le conformazioni del sindacato "omega".

CAPITOLO II IL QUADRO NORMATIVO

Sommario: **1.** Il diritto al lavoro quale diritto ad un lavoro organizzato in sicurezza. – **1.1.** La centralità del concetto “lavoro” nella Costituzione. – **1.2.** Il connubio diritto alla salute - lavoro nella Costituzione. – **1.3.** L’ambito di applicazione del concetto “lavoro” nella Costituzione ed il suo rapporto con il principio della libera iniziativa economica privata. – **1.4.** Il diritto alla sicurezza nel diritto europeo. – **1.5.** Salute e sicurezza sul lavoro tra competenza legislativa statale e regionale. – **2.** L’“architrave” del diritto prevenzionale: l’art. 2087 c.c. – **2.1.** La dignità quale oggetto della tutela *ex art.* 2087 c.c. – **3.** L’altra “faccia” dell’art. 2087 c.c.: il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile. – **3.1.** Il datore di lavoro quale debitore dell’obbligo di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. – **3.2.** I suggerimenti della giurisprudenza comunitaria e i contorni attuali dell’obbligazione di sicurezza *ex art.* 2087 c.c. – **3.3.** La natura della relativa responsabilità del datore di lavoro. – **3.4.** Il concorso colposo del lavoratore. – **4.** Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d. lgs. 81/2008). – **4.1.** Il Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro: una svolta epocale. – **4.2.** Dalla valorizzazione del principio di effettività nel TUSL alla funzionalizzazione dei poteri datoriali. – **5.** I modelli di organizzazione e gestione nella prevenzione sul lavoro. – **5.1.** I modelli di organizzazione e gestione *ex art.* 30 TUSL. – **5.2.** L’ingresso della responsabilità amministrativa degli enti nel micro-sistema di salute e sicurezza sul lavoro. – **6.** La Responsabilità Sociale d’Impresa (RSI) e la sua interazione con la sicurezza sul lavoro.

1. Il diritto al lavoro quale diritto ad un lavoro organizzato in sicurezza

1.1. La centralità del concetto “lavoro” nella Costituzione

In qualunque disamina giuridica la trattazione specifica delle fonti del diritto che sottendono alla tematica oggetto di approfondimento non può che prendere le mosse, ovviamente, dal dettato costituzionale.

Da sempre, il fondamento costituzionale della salvaguardia della sicurezza sul lavoro è stato universalmente individuato negli artt. 32, 35, 36 e 41 della Costituzione (¹⁹¹), ed è stato altresì ravvisato uno stretto ed indissolubile collegamento tra l’affermazione del principio del lavoro dell’art. 1, quale caposaldo della Repubblica, e le altre disposizioni dei diritti fondamentali ad

¹⁹¹ F. FERDANI, *Il datore di lavoro quale “garante” della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 2/2010, INAIL, pagg. 241 e segg.; M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell’obbligo di sicurezza nell’elaborazione giurisprudenziale*, in *Dir. Relaz. Ind.*, fasc.1, 2002, qui pagg. 125 e segg.; C. SMURAGLIA, *La tutela della salute...*, op. cit. qui pagg. 414 e segg.; R. CASILLO, *La dignità nel rapporto di lavoro*, in *Riv. Dir. Civ.*, 5/2008, qui pagg. 593 e segg.; A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza...*, op. cit., qui pagg. 163 e segg.

esso immediatamente correlabili, ed in particolare gli altri articoli costituzionali contenuti nel titolo terzo della parte prima dedicato ai rapporti economici, che di quel principio sono diretta ed ulteriore esplicitazione.

Effettivamente, è nello stesso testo costituzionale che emerge la forza costitutiva del lavoro che altrimenti, in mancanza, sarebbe comunque destinata a rimanere una formula vuota per il diritto: se ne ricava quindi che l'aver posto a fondamento della Repubblica il lavoro non è altro che la volontà esplicita del Costituente di promuoverne il relativo valore sociale e che tale scelta, come norma di principio, si articola coerentemente nelle restanti disposizioni costituzionali.

In questo senso, possiamo certamente concordare con chi afferma come non sia il lavoro nella sua materialità a fondare la Repubblica, ma è la Repubblica, nella sua Carta costituzionale, che sceglie di porre a suo fondamento il lavoro, per cui in questo significato letteralmente più corretto il lavoro non è il "fondamento fondante" o la forza sociale dalla quale la Repubblica prende origine ⁽¹⁹²⁾.

Il concetto di "lavoro" costituzionalmente protetto, peraltro, ha e deve assumere un significato più alto e generale della sua stessa locuzione e deve superare necessariamente quella dicotomia che può sorgere all'esame dell'interprete tra il lavoro subordinato o dipendente e le altre forme di partecipazione lavoristica che nel tempo si sono andate sviluppando, anche e soprattutto sotto il profilo della tutela della sicurezza e della salute dell'individuo.

Nella Costituzione, pertanto, il lavoro, oltre che un diritto, diviene anche l'adempimento di un dovere civico che si esplica in genere attraverso lo svolgimento di un'attività individuale concorrente al progresso sociale e che ha, per il Costituente, una uniforme valenza positiva ⁽¹⁹³⁾. Non si tratta,

¹⁹² C. MORTATI, *Art. 1-12, in Commentario della Costituzione*, G. BRANCA (a cura di), Zanichelli, 1975, qui pag. 12 ove si legge «La classe operaia facendosi banditrice di tale finalità è venuta ad assumere la veste di classe generale (...) Ponendosi cioè come centro di attrazione degli altri aggregati sociali solidali alle sue stesse esigenze: così da fare apparire indissociabili fra loro il valore del lavoro e la categoria dei lavoratori» nonché pag. 14, citando M.S. GIANNINI «È la coscienza di classe ormai acquisita dal proletariato che ha impedito di fare assumere alla solenne proclamazione del fondamento del lavoro carattere di menzogna convenzionale». Con applicazione specifica al diritto del lavoro, cfr. U. PROSPERETTI, *La funzione del diritto del lavoro nella politica economica*, in *Riv. Trim. Dir. Pubbl.*, 1964, n. 3, pag. 891.

¹⁹³ G. DI GASPARE, *Diritto dell'economia e le dinamiche istituzionali*, Padova, Cedam, 2003, qui pag. 78; G. SILVESTRI, *Il lavoro nella costituzione italiana*, in AA. VV., *Il sindacato e la riforma della Repubblica*, Roma, Ediesse, 1997, pagg. 76 e segg.

peraltro, di un semplice e generico orientamento attitudinale, perché l'attività in parola deve possedere, per ogni persona, il carattere dell'effettività e ciascuno deve svolgerla secondo le proprie possibilità e la propria scelta.

In questa estrema linea di confine del principio lavorista, quindi, non emerge alcun progetto implicito di affermazione del lavoro dipendente in quanto tale, o di una sua specifica affrancazione a scapito di altre forme di lavoro o di attività socialmente utili.

Non c'è, in particolare, un nemico da sconfiggere se non la mancanza di lavoro per cui è desumibile il giudizio negativo, in termini di comportamento individuale, solo per i casi di rigetto o di rifiuto del lavoro ovvero la condanna della inattività intesa come negazione concreta di qualsiasi attività individuale, anche meramente materiale o puramente spirituale, naturalmente inseribile nel commercio e nello scambio sociale tra i vari soggetti. Semmai, su questo piano dei comportamenti individuali socialmente doverosi, rileva, per contrasto, la preminenza etica del lavoro, elemento coesistente e fondativo della Repubblica, che non travalica il rispetto della libertà negativa, inviolabile di ogni singolo individuo di autodeterminarsi: in una parola sola, dunque, riprovazione sociale di tale condotta, ma senza condanna giuridica.

Il "lavoro", ovviamente, come concetto generale di partecipazione al vivere civile ed al benessere della collettività, in qualunque forma si estrinsechi, non può prescindere dal contemporaneo potere-dovere della società di assicurare che lo stesso venga svolto ed esercitato in condizioni di sicurezza e di salute, pubblica e privata, conformi al dettato costituzionale ed alla normativa, anche tecnica, che in forza di questo si è sviluppata nel tempo.

1.2. Il connubio diritto alla salute - lavoro nella Costituzione

Quanto appena sottolineato è dunque la fondamentale ragione per la quale l'art. 32 della Costituzione assume la sua particolare valenza individuale e collettiva in relazione al danno alla persona del lavoratore, poiché oltre alla funzione di tutela dell'integrità fisica della persona questa norma costituzionale si pone, sotto il profilo lavoristico, come espressione del diritto del lavoratore ad un ambiente di lavoro salubre quale condizione fondamentale per la salvaguardia della sua salute e per il corretto esercizio del suo dovere-potere di contribuire al bene della collettività con il suo lavoro (¹⁹⁴).

¹⁹⁴ Cfr. Cass. Sez. Un., sent. del 6 ottobre 1979 n. 5172; Cass. 26 settembre 1996 n. 8699 e Corte Costituzionale sent. n. 399 del 1996, ove si legge che «la salute è un bene primario che assurge a diritto fondamentale della persona ed impone piena ed esaustiva tutela, tale da operare sia in ambito pubblicistico che nei rapporti di diritto privato. La tutela della

Più semplicemente, la lettura coordinata di tale norma con quanto disposto dall'art. 2 Cost., che riconosce e garantisce “i diritti inviolabili dell'uomo” sia come singolo che nelle “formazioni sociali” in cui si esplica la sua personalità, mette in rilievo come la protezione della salute nel nostro ordinamento sia oggetto di una tutela “avanzata” in quanto non limitata alla sola dimensione individuale del diritto alla vita ed alla incolumità psico-fisica, bensì proiettata in una prospettiva più ampia come “diritto all'ambiente salubre”⁽¹⁹⁵⁾, ad un luogo di lavoro sicuro da ogni prospettiva.

Vi è infatti da chiedersi “quanta” salute debba ritenersi costituzionalmente tutelata e se questa norma si limiti solo a fissare un'indicazione per il legislatore, e sia quindi una norma programmatica, oppure generi un vero e proprio diritto per l'individuo ed allora assuma il valore ed il significato di norma precettiva.

Oggi si tende a riconoscere che nei rapporti fra privati questa norma costituzionale abbia natura precettiva poiché ogni persona dispone di un diritto fondamentale a che la propria salute non venga pregiudicata da altre persone fisiche o giuridiche che siano, pur tenendo sempre bene a mente che nessun diritto costituzionale possa essere “tiranno” su altri diritti fondamentali, come ad esempio il diritto al lavoro⁽¹⁹⁶⁾. La salute e, con essa, la sicurezza del lavoratore, quindi, non diventa solo un diritto dell'individuo, ma anche un interesse della collettività perché mantenere un elevato grado di benessere fisico e psichico della popolazione diviene utile a tutto il sistema.

Il diritto alla salute si configura, del resto, come diritto indisponibile, sottratto in quanto tale alla libera potestà dello stesso beneficiario⁽¹⁹⁷⁾. Esso è riconducibile ai diritti della personalità, intrasmissibili per struttura, in quanto inseparabile dal soggetto, ed irrinunciabile per ragioni di ordine etico-sociale⁽¹⁹⁸⁾. In verità, vi è anche chi afferma come più che di indisponibilità del diritto si debba parlare di indisponibilità della garanzia giuridica sottesa alla tutela

salute riguarda la generale e comune pretesa dell'individuo a condizioni (di vita, di ambiente e) di lavoro che non pongano a rischio questo suo bene essenziale».

¹⁹⁵ C. SMURAGLIA, *La tutela della salute...*, op. cit., qui pagg. 414-415.

¹⁹⁶ Vedi Corte costituzionale – sentenza n. 85/2013 sul caso “Ilva”.

¹⁹⁷ Basti pensare al divieto di atti di disposizione sul proprio corpo cristallizzato dall'art. 5 c.c.

¹⁹⁸ A. DE CUPIS, *I diritti della personalità*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU e F. MESSINEO, IV, t. I, Milano, 1959, pagg. 81 e segg.; G. BRANCA, *Sulla indisponibilità dei diritti del lavoratore garantiti dalla Costituzione*, in FP, 1959, I, qui pagg. 803 e segg.; in particolare C. SMURAGLIA, *Indisponibilità e inderogabilità dei diritti del lavoratore*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da G. MAZZONI e L. RIVA SANSEVERINO, II, Padova, 1971, pagg. 717 e segg.

della persona (¹⁹⁹) poiché, come detto, in questi casi il preminente interesse pubblico alla protezione del valore della persona opera una vera “confisca” dell’autonomia individuale di entrambe le parti del rapporto di lavoro.

La nostra Costituzione, peraltro, non usa mai le sue parole a caso e se la stessa utilizza una sola volta l’espressione “In nessun caso” lo fa proprio nell’articolo 32 laddove introduce il concetto di “dignità della persona” (²⁰⁰), secondo una concezione in parte relativista dello stesso che sembra riportarsi finanche alle parole di Protagora di Abdera, il primo e il più importante esponente della sofistica, secondo il quale “l’uomo è misura di tutte le cose”.

Se si abbina tale considerazione alla lettura dell’art. 35 che chiama la Repubblica a tutelare «il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni», si comprende come tale protezione abbia ad oggetto qualsiasi tipologia di prestazione a prescindere dai caratteri, anche giuridici, che la stessa assume, pur mantenendo ferma la necessità di garantire un lavoro sicuro.

1.3. L’ambito di applicazione del concetto “lavoro” nella Costituzione ed il suo rapporto con il principio della libera iniziativa economica privata

L’interrogativo che sorge a questo punto è se le forme del lavoro, di cui al primo comma dell’art. 35 della Costituzione, siano, alla luce di quanto appena affermato sul significato fondativo del lavoro per tutti i rapporti economici, includibili nella formulazione di attività socialmente utili per il progresso materiale e spirituale di cui al secondo comma dell’art. 4, oppure se tali forme abbiano una portata circoscritta ai soli lavoratori e, quindi, essenzialmente al lavoro subordinato, ma la risposta assume un contenuto facilmente intuibile.

Il primigenio orientamento dottrinario non sembra abbia prestato particolare attenzione a questo profilo problematico, avendolo nella sostanza rimosso già in sede di interpretazione dei principi, con la suddetta identificazione del lavoro con quello subordinato. In questa pre-visione riduzionista la formulazione dell’art. 35 aggiungerebbe allora poco, essendo la tutela ancorata alla preminenza, già nei principi, del lavoro subordinato, per cui l’ulteriore presa in carico delle sue forme ed applicazioni avrebbe un che di ridondante, essendo le stesse inclusivamente intese come logicamente rientranti nel solo lavoro subordinato (²⁰¹).

¹⁹⁹ C. CESTER, voce *Rinunzie e transazioni*, in Enc. dir., XL, Milano, 1989, pag. 995.

²⁰⁰ «La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana».

²⁰¹ Una revisione critica tra i giuslavoristi a partire da M. D’ANTONA, *Forme del lavoro (1997)*, in *Opere. Massimo D’Antona*, B. CARUSO e S. SCIARRA (a cura di), Milano, 2000, III, 3, qui pagg. 1294 e segg., che riconosceva nel lavoro di cui all’art 35 Cost. «il lavoro senza

L'indubbia portata generale dell'art. 35, comma 1, appare invece effettivamente non contenibile, dovendo tali formule certamente includere tutte le attività che concorrono al progresso materiale e spirituale della società e, quindi, tutte le diverse categorie di lavoratori e le diverse forme di lavoro: i diversamente subordinati, i lavoratori in cooperazione, gli autonomi, gli artigiani, gli auto-produttori e consumatori, gli imprenditori individuali, le libere professioni ⁽²⁰²⁾.

Si tratta, quindi, di una prospettiva decisamente innovativa che ha trovato la sua applicazione, anche con riguardo alle diverse tipologie contrattuali introdotte dal d. lgs. n. 276/2003 di attuazione della c.d. "Legge Biagi" come riformata dal d. lgs. n. 81/2015, nel Testo Unico sulla salute e sicurezza del lavoro, dal momento che essa estende il suo campo di applicazione «a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati» ⁽²⁰³⁾ ed ha previsto l'introduzione di primi obblighi e relative sanzioni persino per i componenti dell'impresa familiare e per i lavoratori autonomi ⁽²⁰⁴⁾, abbozzando forme di responsabilità financo in capo al privato committente ancorchè privo dell'ulteriore qualità di datore di lavoro ⁽²⁰⁵⁾.

Solo in tal modo, del resto, si può agevolmente slittare verso il fondamentale principio dell'iniziativa economica privata di cui all'art. 41 in quanto logicamente e doverosamente riconducibile, sotto questa angolazione, a libertà e presupposto di diverse forme del lavoro nell'ambito di quello costituzionalmente tutelato, espressione di una libera scelta e manifestazione dell'autonomo svolgimento di un'attività economica comunque socialmente utile.

aggettivi» inclusivo delle forme di lavoro non solo dipendente ma (anche) autonomo, «consistente nel compimento di un'opera o servizio destinati ad altri con attività esclusivamente o prevalentemente personale». Si veda anche M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori, ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Studi in onore di G.F. MANCINI*, Milano, Giuffrè, 1998, qui pagg. 397 e segg.

²⁰² Cfr., tra le altre, Corte cost. n. 180/1984 e Corte cost. n. 880/1988; per l'applicazione della disciplina in esame oltre i confini del lavoro subordinato, si veda, più di recente, Cass. n. 24538/2015.

²⁰³ Art. 3, 4° comma, d. lgs. n. 81/2008.

²⁰⁴ Art. 21 d. lgs. n. 81/2008.

²⁰⁵ Si v., di recente, Cass. Sez. Pen. n. 46833 del 22.12.21 e la lettura dell'art. 89 del TUSL che la sentenza offre, oltre a ripercorrere altresì i precedenti di legittimità in merito alla responsabilità cui rischia di andare incontro il committente privato, come evidenziato in D. SODO, *Infortunio sul lavoro: responsabile il privato committente se sceglie male l'impresa*, 25 gennaio 2022, *FiloDiritto.it*, <https://www.filodiritto.com/infortunio-sul-lavoro-responsabile-il-privato-committente-se-sceglie-male-limpresa>.

La sicurezza, dunque, quale fondamentale diritto del lavoratore ed interesse della collettività, con questa disposizione costituzionale, non assurge più a mero auspicio o a fase tendenziale dell'organizzazione produttiva ma ne costituisce una precisa condizione di esercizio, per cui nella dialettica, propria delle relazioni industriali, tra logica produttivistica ed esigenze di tutela del lavoro è solo la salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori a rappresentare il momento privilegiato, non potendo il datore di lavoro invocare l'art. 41 Cost. per giustificare scelte organizzative che possano mettere a repentaglio la sicurezza dei propri dipendenti o collaboratori ⁽²⁰⁶⁾. In tal modo questo legame indissolubile tra sicurezza ed organizzazione del lavoro, espressione del fondamentale obbligo di carattere preventivo e ricorrente della valutazione dei rischi, comincia a divenire principio ispiratore di quel modello prevenzionale che sarà poi definitivamente cristallizzato nel D. lgs. n. 81/2008.

La circostanza, dunque, che iniziativa economica privata, cooperazione e artigianato ⁽²⁰⁷⁾ abbiano autonomo positivo rilievo nel titolo terzo non fa altro che confermare come le stesse partecipino, come sue forme, del significato che il lavoro ha nei principi costituzionali e dunque siano a pieno titolo all'interno dell'art. 1 come concrete manifestazioni del fondamento lavorista della Repubblica.

L'art. 41, pertanto, che sancisce come l'iniziativa economica privata sia "libera" e sia dunque diritto costituzionalmente protetto, prescrive altresì che ciò si sviluppi pur sempre in un quadro di limiti e di controlli per far sì che questa non si svolga «in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana», ed è in questo modo che si torna ad attribuire preminenza assoluta al diritto alla salute di cui all'art. 32 citato ⁽²⁰⁸⁾.

Più in generale, è legittimo affermare come il lungo percorso interpretativo che ha portato l'art. 2087 c.c. ad essere poi, come vedremo, la norma fondamentale del nostro ordinamento in tema di tutela della salute e conseguente corollario dell'obbligo comprimario del datore e del contrapposto diritto soggettivo del lavoratore (non più come mero interesse legittimo) abbia trovato la sua fonte costituzionale proprio in questi diritti fondamentali dell'uomo.

²⁰⁶ Per tutti, cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute...*, op. cit.

²⁰⁷ Consacrate rispettivamente dall'art. 41, dall'art. 45 comma 1 e dal medesimo articolo ma al successivo comma.

²⁰⁸ M. Corrias, *Questioni sul danno alla persona del lavoratore*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 5/2013, qui pag. 1710B.

Si è così sviluppato nel tempo, in tema di risarcibilità del danno alla persona nel rapporto di lavoro, quel concetto giuridico e sostanziale di “personalità morale” che con gli anni si è trasformato «in un contenitore infinito di tutti i valori riconducibili alla persona del lavoratore e minacciati dal datore (non solo salute e sicurezza, ma anche riservatezza, immagine, onore libertà di pensiero ecc.)»⁽²⁰⁹⁾ ovvero, quell’ampio concetto di dignità che, sulla scorta della più recente filosofia, «si traduce nella libertà come autonomia nella determinazione dei propri fini»⁽²¹⁰⁾.

Il fondamento di questa interpretazione, che avremo modo di approfondire maggiormente nel prosieguo della trattazione, è da ravvisarsi certamente nella libertà di autodeterminazione che, in quanto tale, si trova pericolosamente esposta a maggiori violazioni proprio in un contesto lavorativo caratterizzato da vari fattori intrinseci quali l’alterità organizzativa e l’alienità dei mezzi di lavoro o, ancora, la soggezione economica al datore e al suo lavoro quale necessario mezzo del proprio sostentamento.

Queste condizioni intrinseche comportano inevitabilmente una posizione di dominio che, per quanto giustificata proprio dalle primarie fonti costituzionali e, *in primis*, dal richiamato art. 41 per il primato dell’iniziativa economica, rimane pur sempre un’eccezione rispetto all’ordinaria posizione di parità tra privati e pertanto «richiede la garanzia giuridica che l’autorità del datore si dispieghi nel rispetto della dignità umana del soggetto che a quella autorità per contratto è sottoposto, *ex art.41, comma 2, Cost.*»⁽²¹¹⁾.

1.4. Il diritto alla sicurezza nel diritto europeo

È peraltro ovvio come non siano solo le norme costituzionali interne ad imporre ai datori di lavoro la massima attenzione per la protezione della salute e dell’integrità fisica e morale dei lavoratori: analogo rango gerarchico rivestono infatti anche le disposizioni comunitarie che nel tempo hanno confermato la centralità della sicurezza sul lavoro e della salubrità dei luoghi di lavoro come diritti fondamentali dell’uomo, a partire dall’art. 2 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali firmata a Roma il 4 novembre 1950.

In verità, il percorso normativo del legislatore europeo è stato contraddistinto da un approccio disomogeneo alla materia in questione e da un intervento in queste tematiche che troppo spesso si è visto essere stato caratterizzato da meri tentativi di unitarietà di impostazione piuttosto che da

²⁰⁹ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto*, qui pag. 595.

²¹⁰ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto*, qui pag. 597.

²¹¹ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto*, qui pag. 599.

una regolamentazione univoca ed uniforme, complice la difficoltà di riunire in un'unica disciplina normativa le distinte tradizioni giuridiche dei Paesi membri, per di più su una materia di assoluta delicatezza considerata altresì la portata politica che il lavoro assume in ogni dove.

Ciò spiega perché, in materia di sicurezza, la tecnica legislativa adottata sia stata preminentemente quella dell'armonizzazione per direttiva, piuttosto che dell'uniformazione attraverso regolamento, comunque incentrata alla riforma della disciplina prevenzionale e alla lotta al «formalismo giuridico finalizzato al mero adempimento di norme e precetti legali più che a una gestione integrata dei rischi» e a «un livello di effettività del dato legale decisamente modesto con particolare riferimento ai dipendenti delle imprese di dimensioni minori, ai lavoratori utilizzati nelle catene degli appalti e subappalti e ai lavoratori atipici e temporanei»⁽²¹²⁾.

In ogni caso, anche in ambito di legislazione comunitaria possiamo notare come nel tempo si sia passati da una prevenzione oggettiva a quella soggettiva confermata dai doveri di informazione e formazione del datore a favore del personale nonché dalla specializzazione dei soggetti incaricati della SL aziendale, il tutto in un'ottica complessiva tesa alla «partecipazione equilibrata dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali»⁽²¹³⁾.

Indubbiamente in questo lungo ed accidentato percorso normativo, si deve scontare necessariamente il fatto che, fino alla prima metà degli anni '80, in Europa non esisteva una vera e propria normativa specifica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. All'interno del trattato che definisce le direttive sul funzionamento della Comunità Europea (TCE), infatti, questi aspetti assumevano un ruolo secondario al punto da essere gestiti per la maggior parte come integrazioni delle misure relative al mercato ed alle politiche economiche.

Una prima importante svolta si è verificata solo nel 1987 con l'entrata in vigore dell'Atto Unico Europeo sottoscritto un anno prima, che ha segnato

²¹² M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi di welfare nella gestione delle calamità naturali e dei disastri ambientali Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 3/2014, qui pag. 13, il quale aggiunge inoltre che «Poco o nulla risulta insomma finalizzato, nella normativa di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro, alla riduzione dei fattori di vulnerabilità delle comunità aziendali (intese come insieme integrato di persone, macchinari, attrezzature ed edifici) secondo logiche di vera prevenzione e di puntuale risposta organizzativa alle diverse tipologie di rischio (naturale o ambientale) che sono destinate a innestarsi su contesti di per sé pericolosi come le aree destinate alla produzione di beni o servizi».

²¹³ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile...*, op. cit., qui pag. 5.

l'introduzione di una nuova disposizione giuridica ⁽²¹⁴⁾ volta a promuovere «il miglioramento, in particolare dell'ambiente di lavoro, per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori» e successivamente, con il trattato di Amsterdam del 1997 con il quale finalmente venivano definitivamente inserite all'interno del menzionato TCE specifiche disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Si rilevi altresì al riguardo come l'art. 153 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea abbia conferito all'UE la competenza in materia di adozione delle direttive nell'ambito della sicurezza e salute sul lavoro; solo con l'emanazione della nota direttiva quadro n. 391 del 12 giugno 1989, con il suo ampio ambito di applicazione, si inaugura un nuovo corso comunitario in materia con cui si supera l'impostazione tecnico-oggettiva e verticale della normativa italiana precedente e la delicata problematica della prevenzione comincia a giocare su un terreno orizzontale delle relazioni lavoratore-imprenditore-ambiente di lavoro e quindi nell'ambito di rapporti endo-aziendali e delle relazioni industriali ⁽²¹⁵⁾.

In tal senso, quindi, si deve individuare il vero ed autentico significato che il legislatore comunitario ha inteso dare alle nuove dinamiche aziendali con particolare riguardo, per quanto è dato leggere all'art. 6, alla necessità di «tener conto del grado di evoluzione della tecnica» (punto e) e di «programmare la prevenzione in chiave sistemica, integrando in essa la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro» (punto g).

La natura di dette misure, infatti, dimostra che la legislazione europea si allontana da un approccio alla prevenzione trainato dalla tecnologia ma a favore «di una politica di sicurezza e salute sul lavoro molto più incentrata sul comportamento del lavoratore, sulle strutture organizzative, sulla partecipazione attiva e sul dialogo sociale» ⁽²¹⁶⁾.

Solo a seguito, pertanto, di questo decisivo cambio di rotta assistiamo, in materia comunitaria, all'ulteriore decisivo contributo offerto al tema della SSL dall'art. 137 del Trattato, nonché dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali e dalla Carta dei diritti fondamentali proclamata a Nizza il 18

²¹⁴ All'art. 21 dell'Atto che introduce l'articolo 118 A al Trattato della Comunità Europea.

²¹⁵ Cfr. L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *I Working Paper di Olympus*, n. 29/2013, rompendo in un certo senso la verticalità gerarchica che, per il resto degli aspetti, contrassegna la relazione di lavoro.

²¹⁶ M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi di welfare...*, op. cit., qui pag. 573.

dicembre 2000 ed ancora da tutte quelle ulteriori direttive ⁽²¹⁷⁾, particolari e specifiche nell'oggetto del loro contenuto, che hanno rappresentato il corollario della n. 89/391 ⁽²¹⁸⁾.

Sia comunque consentito, sia pure solo per completezza espositiva, ricordare anche, nella già rilevata assenza di una disciplina europea organica sull'argomento e in relazione agli impianti produttivi esposti al c.d. "rischio rilevante", le quattro "direttive Seveso" che sono state emesse, appunto, a seguito dell'incidente al reattore chimico dell'ICMESA di Meda nel 1976 ed a fronte di analoghi incidenti di proporzioni rilevanti verificatisi in altre parti d'Europa. Queste direttive, infatti, hanno imposto «un rafforzamento dell'obbligo di valutazione dei rischi cui si affianca l'introduzione di specifici obblighi di comunicazione da parte dei datori di lavoro alle autorità locali aventi competenza in materia ambientale e di pubblica sicurezza, oltre che protocolli ispettivi integrativi che possono culminare nell'applicazione di sanzioni, come la sospensione dell'attività di impresa» ⁽²¹⁹⁾.

1.5. Salute e sicurezza sul lavoro tra competenza legislativa statale e regionale

In questo contesto normativo non è mancato anche qualche elemento di incertezza laddove, ad esempio, sia intervenuta la nota riforma costituzionale del 2001 e la Legge Cost. n. 3/2001 che, in revisione del Titolo V della Costituzione, ha affidato la materia della SSL alla competenza concorrente di Stato e Regioni, sebbene poi il problema della coesistenza di tale diversa "cabina di regia" sia stato contenuto nella realtà dalle prescrizioni normative del TUSL che ha costituito il livello essenziale di tutela, pur lasciando spazio al ruolo delle regioni in materia.

²¹⁷ E, precisamente, le varie nn. 89/654 (luoghi di lavoro), 89/655 (attrezzature di lavoro), 89/656 (attrezzature di protezione individuale), 90/269 (movimentazione manuale di carichi), 90/270 (attrezzature munite di videoterminale), 90/394 (agenti cancerogeni), 90/679 (agenti biologici), 92/57 (cantieri temporanei mobili), 92/58 (segnaletica di sicurezza), 92/85 (lavoratrici gestanti e giovani madri), 92/91 e 92/104 (lavoratori delle industrie estrattive), 93/103 (lavoro a bordo delle navi da pesca) e 98/24 (agenti chimici), tutte emanate proprio per l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro nonché dalla direttiva n. 93/104 sull'orario di lavoro e dalla direttiva n. 94/33 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

²¹⁸ M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell'obbligo...*, op. cit., qui pag. 125.

²¹⁹ M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi di welfare...*, op. cit., qui pag. 573.

È anche vero, in proposito, come un'autorevole dottrina ⁽²²⁰⁾ abbia ritenuto come l'interpretazione della formula "tutela e sicurezza del lavoro" non possa non tener conto del principio, enucleato dalla Corte costituzionale, secondo il quale soltanto laddove sia individuabile una giustificazione tale da escludere la violazione del fondamentale principio di eguaglianza sia possibile prevedere una deroga della legislazione statale ad opera delle leggi regionali.

È altrettanto vero, però, che la previsione di una disciplina della sicurezza ed igiene del lavoro diversificata in funzione del territorio può trovare la sua giustificazione nel fatto che le stesse peculiarità ambientali possano costituire fonti di rischio eterogenee per la salute dei lavoratori e che tale *modus procedendi* risulterebbe persino essere stato adottato dal legislatore nazionale, come risulta evidenziato anche dal TUSL ⁽²²¹⁾ laddove si è affermato che la sua finalità è stata quella di emanare delle regole minime per tutto il territorio nazionale con il proclamato obiettivo di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Tuttavia, anche in virtù di alcuni pronunciamenti della Corte costituzionale ⁽²²²⁾ e del Consiglio di Stato ⁽²²³⁾ che hanno ribadito la potestà legislativa concorrente delle regioni in tale materia, lo stesso legislatore del 2008 ha precisato che le disposizioni del testo unico riguardanti ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome si applicano nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

²²⁰ Cfr. P. SANDULLI, relazione accompagnatoria dell'elaborato, predisposto dall'Autore, nell'ambito dell'incarico di studio conferito dal Consiglio Nazionale delle Ricerche per la ricognizione legislativa ed elaborazione dei principi fondamentali nelle materie di "tutela e sicurezza del lavoro" e "previdenza complementare" nell'ambito della riforma del titolo V della Costituzione italiana.

²²¹ Cfr. F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in *Arg Dir. Lav.*, fasc. 4-5/2008, qui pag. 971.

²²² Corte cost., 1° giugno 2006, n. 213 in *Foro it.*, 2007, I, pag. 2303.

²²³ Cons. Stato, sez. per gli atti normativi, 14 novembre 2005, n. 4561 in *Foro amm.-Cons. Stato*, 2005, pag. 3411; C. Stato, sez. per gli atti normativi, 6 febbraio 2006, n. 355 in *Giurisdir. Amm.*, 2006, I, pag. 282.

Se tuttavia focalizziamo per bene quanto sin qui argomentato, ci rendiamo conto di come proprio l'area della sicurezza del lavoro sia quella che meno si presterebbe a discipline differenziate su base regionale, sia per il suo essere diretta espressione di tutti quei diritti fondamentali della persona, garantiti dalla Costituzione, che richiedono nei loro tratti sostanziali un'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale, sia per lo stretto legame con l'apparato sanzionatorio penale per i casi di violazione, sia infine per l'ampia produzione di direttive comunitarie in materia, per la trasposizione delle quali, sul piano interno, sussiste una responsabilità primaria da parte dello Stato ⁽²²⁴⁾.

È, in particolare, proprio quest'ultimo fattore che solleva le maggiori perplessità al riguardo, perché se è vero che anche le Regioni nelle materie di loro competenza siano comunque tenute ad attuare le norme di derivazione comunitaria ⁽²²⁵⁾, è altrettanto vero che rimane «pur sempre lo Stato centrale, nella qualità di interlocutore primario dell'Unione europea, il garante ultimo, nei confronti degli organi dell'Unione, dell'adempimento degli obblighi comunitari» ⁽²²⁶⁾.

Vi è oltretutto da chiedersi quale risultato utile possa mai conseguire una differenziazione legislativa di tal genere, dal momento che è indubbio che l'eventuale mancata trasposizione, da parte delle Regioni, degli obblighi comunitari non possa che dar luogo al potere sostitutivo statale previsto proprio dal citato art. 117, 5° comma, ultima parte, Cost. e che detto potere è non a caso esercitabile proprio in tema di sicurezza del lavoro, mediante l'inserimento di c.d. "clausole di cedevolezza" nei più recenti decreti legislativi attuativi di norme europee. In definitiva, pertanto, la giusta valorizzazione delle specificità territoriali non può mai prescindere dalla tendenziale vocazione universalistica dei diritti civili e sociali fondamentali che abbiamo visto sin qui essere prioritariamente tutelati dalla Costituzione in quanto diritti delle persone prima che di appartenenti a determinate comunità locali ⁽²²⁷⁾.

Tale prospettiva non preclude del resto la possibilità di interventi da parte delle Regioni nella materia qui considerata come, sia pure a titolo meramente

²²⁴ M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, 2006, qui pagg. 218 e segg.

²²⁵ Art. 117, 5° comma, Cost.

²²⁶ Cfr. A. TROJSI, *Competenze legislative e funzioni amministrative sulla «sicurezza del lavoro»*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro, Commentario di Diritto del lavoro*, F. CARINCI (diretto da), vol. VIII, Torino, 2007, qui pag. 44.

²²⁷ In particolare M.V. BALLESTRERO, *Differenze e principio di uguaglianza*, in *Lav. Dir.*, 2001, qui pag. 429. Sui diritti sociali fondamentali nella prospettiva europea cfr., tra gli altri, P. LOI, *La Sicurezza. Diritto e fondamento dei diritti nel rapporto di lavoro*, Torino, 2000, qui pagg. 223 e segg.

esemplificativo, in tema di garanzia di un'efficace attività di informazione, consulenza ed assistenza nei confronti delle imprese e dei lavoratori o di previsione di incentivi e di norme premiali o ancora di coordinamento tra tutti gli organi che operano nel campo delle attività di prevenzione e di vigilanza⁽²²⁸⁾, ma saranno sempre i principi stabiliti dalla Costituzione italiana, insieme alle decisioni della Corte costituzionale che hanno contribuito a precisare la portata della normativa di prevenzione, a determinare in maniera univoca e conforme la linea di indirizzo della regolamentazione di questa materia.

In tutto questo fervore legislativo per l'incremento della tutela della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, però, da sempre il vero nodo non è stato tanto nell'astratta previsione normativa delle tutele stesse, almeno in Italia praticamente da lunga data a livelli assai elevati, quanto nella garanzia di effettività di quelle tutele nei luoghi di lavoro e, quindi, non tanto e non solo "cosa garantire" ma "come garantire", e questo è stato il compito precipuo di quella norma generale contenuta nell'art. 2087 cod. civ. che, non a caso ed a ben ragione, è considerata il fulcro del sistema di sicurezza del lavoro⁽²²⁹⁾ e l'anello di congiunzione di tutte le fonti normative sin qui analizzate.

2. L'“architrate” del diritto prevenzionale: l'art. 2087 c.c.

2.1. La dignità quale oggetto della tutela *ex art. 2087 c.c.*

A specificare ed arricchire il contenuto e lo spirito delle norme costituzionale, come sempre, ci pensa poi il Codice Civile del 1942 che, in materia di sicurezza sul lavoro, si limita all'enunciazione di un principio centrale per l'intera architettura normativa di stampo prevenzionale, come ha dimostrato e continua a dimostrare l'ampia applicazione, non senza evoluzione, che del medesimo si è avuta in giurisprudenza. Si allude naturalmente all'art. 2087⁽²³⁰⁾ il quale, coerentemente con l'impostazione fatta propria dal dettato costituzionale, impone al datore di lavoro di «adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro», facendo intravedere, già dalle sue poche e scarse righe, come il concetto di prevenzione non si limiti alla protezione della sola salute fisica, investendo altresì anche quella psichica e morale del prestatore di lavoro, andando a coincidere, almeno apparentemente, con il concetto di dignità dell'individuo.

²²⁸ Cfr. al riguardo in particolare l'art. 7, del d. lgs. n. 81/2008.

²²⁹ In tal senso A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, 2012, qui pag. 223.

²³⁰ Rubricato «Tutela delle condizioni di lavoro».

Data la centralità e l'innunerevole mole di sfaccettature che il concetto assume, si assiste quasi ad una frammentazione del medesimo e dunque delle normative poste a tutela delle sue varie concretizzazioni, con la conseguenza che la protezione di quella sfumatura della dignità legata alla sicurezza e alla salute del lavoratore riceve ospitalità all'interno del TUSL del 2008, mentre il Codice della Privacy (d. lgs. n. 196/2003) rappresenta il baluardo normativo posto a difesa della dignità assunta quale esigenza di tutela della riservatezza e dei propri dati personali ⁽²³¹⁾. Ciò nonostante, come detto, il concetto di dignità conserva sempre la propria unitaria centralità e, semmai, tale opera di frammentazione ontologica e giuridica o, forse più correttamente di specificazione, altro non fa che accentuarne l'importanza nel nostro ordinamento.

In considerazione di tanto, anche le eventuali lacune derivanti dalla pur massiccia proliferazione normativa non possono ritenersi sprovviste di appigli normativi né possono mai dare origine ad eventuali vuoti di tutela e ciò grazie proprio all'esistenza di quella norma fondamentale del nostro ordinamento giuslavoristico, seppur non collocata nel testo costituzionale, che rinveniamo nell'art. 2087 c.c.

Da questa norma, infatti, caratterizzata da una laconica quanto incisiva formulazione, deriva sicuramente il chiaro obbligo del datore di lavoro di tutelare la personalità del proprio dipendente e, dunque, il corrispondente diritto del lavoratore a pretenderne tale tutela, con l'avvertenza che la stessa non si riferisce alla sola personalità fisica del dipendente, ma anche, e per alcuni versi possiamo dire soprattutto, a quella morale, come già accennato. È la norma che fonda in sostanza l'obbligazione di sicurezza, da cui scaturiscono le relative posizioni di creditore e debitore di sicurezza rispettivamente in capo al lavoratore e al datore di lavoro ⁽²³²⁾.

Ma la disposizione in commento non ha soltanto valenza fondante: è infatti proprio il riferimento alla "personalità morale" che ivi lascia intravedere la culla di tutte le istanze di protezione relative alla dignità, nel senso più alto ed evocativo del termine, dell'uomo-lavoratore ⁽²³³⁾, al punto da assumere pienamente natura di norma di chiusura che si contraddistingue per un carattere

²³¹ Per citare soltanto due esempi di normative settoriali poste a presidio di due specifiche espressioni della dignità umana.

²³² M. LAI, *Il dovere di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c.*, in *Il diritto alla sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, 2017; L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione...*, op. cit.; C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.; R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit.

²³³ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit.

palesamente elastico ed aperto ⁽²³⁴⁾. Tali peculiarità di elasticità e apertura che contraddistinguono la norma *de qua* si possono spiegare sia alla luce dell'impossibilità oggettiva dell'ordinamento di prevedere ogni potenziale fonte di rischio e di conseguenza ogni eventuale e corrispondente forma di tutela, sia e soprattutto sulla base del valore esegetico che nell'ordinamento, non solo nazionale, riveste la dignità umana quale «autonomia nella determinazione dei propri fini» ⁽²³⁵⁾.

L'esigenza di tutela di tale libertà di autodeterminazione, già di per sé elevata, si intensifica ulteriormente rispetto ai contesti di lavoro, perché in questi essa si ritrova esposta a maggiori rischi di violazione per diverse cause intrinseche, quale, solo per citarne una, l'alienità dei mezzi di lavoro, riconducibile, più in generale, alla soggezione organizzativa ed economica al datore e alla sua attività quale mezzo di sostentamento. Risulta pertanto logico dedurre, da tale forma di soggezione, un'evidente posizione di dominio interprivata, giustificata dall'art. 41 Cost. allorquando sancisce la piena libertà di iniziativa economica in capo a ogni soggetto privato (comma 1), sebbene non incondizionata in quanto pur sempre sottoposta ai limiti fissati dallo stesso art. 41 e soprattutto eccezionale rispetto al generale principio della parità tra privati ⁽²³⁶⁾.

Da tali situazioni di supremazia, infatti, deriva l'ampliamento del rischio di lesioni alla dignità del soggetto più debole, il lavoratore appunto, la cui posizione subordinata sembra compensata dall'ordinamento per il tramite dell'obbligo di tutela del dipendente da parte del datore di lavoro coerentemente al già noto principio, posto a fondamento del capitalismo, per effetto del quale «colui che utilizza nel proprio interesse le prestazioni di un lavoratore deve, in via generale, anche assumersene i relativi costi e responsabilità» ⁽²³⁷⁾.

Corollario diametralmente opposto a tale posizione di supremazia è quella di soggezione che caratterizza la condizione del dipendente che si ritrova compressa la propria libertà ma che certamente non può mai vedere pregiudicata invece la sua dignità, la quale rimane intatta e piena nel suo contenuto incompressibile, come piena resta la tutela ad essa offerta dall'ordinamento, con l'effetto di spostare l'assetto della subordinazione nel lavoro dal binomio autorità-libertà a quello autorità-dignità ⁽²³⁸⁾.

²³⁴ V. nota 231.

²³⁵ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit.

²³⁶ V. nota 231.

²³⁷ V. note 81 e 82.

²³⁸ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit.

2.2. La dignità di cui all'art. 2087 c.c. quale “dignità professionale”

Ma cosa deve intendersi per quella “dignità umana” che vediamo essere così rilevante nella Costituzione ed a maggior ragione nell'art. 2087 c.c.? In cosa consiste, più specificamente, l'oggetto della tutela offerta proprio da detto articolo e dalla conseguente normativa prevenzionale tra cui, *in primis*, il T.U. del 2008?

Tramite i baluardi normativi posti dall'ordinamento a difesa delle sue varie norme di estrinsecazione, la dignità assurge a valore giuridico e non più, o non solo, meramente etico, con la conseguenza che il ragionamento che si sviluppa intorno ad essa si trasferisce poi a quella del lavoratore e finisce per coincidere con il suo concetto più generale, con l'unica accortezza che «la diversità sussiste invece rispetto alla dignità professionale la quale, indicativa dell'insieme delle qualità attitudinali e delle caratteristiche deontologiche riferibili all'attività esercitata, colloca il soggetto in gruppo sociale lavorativo», trattandosi di «dignità di status, quello socialmente definito in base alla professionalità esplicita, non rileva se in forma subordinata o meno»⁽²³⁹⁾ e dunque «una forma di dignità sociale in ciò distinguendosi dalla dignità umana, qualità che viceversa identifica il lavoratore come uomo»⁽²⁴⁰⁾.

Ecco allora perché si tende a differenziare la dignità umana da quella professionale⁽²⁴¹⁾ e nell'ambito di questa la dignità relativa da quella assoluta del lavoratore⁽²⁴²⁾, salvo poi unificare ed uniformare i due concetti quando si tratti di valorizzare la loro lesione e di individuare i corrispondenti rimedi, se si considera che la lesione del nucleo essenziale dell'una - personalità dell'uomo/lavoratore - implica inevitabilmente la violazione di quello dell'altra - professionalità dell'uomo/lavoratore.

Ciò induce a vedere, correttamente, la professionalità coincidere con la dignità del lavoratore in quanto tale e non in quanto uomo, a prescindere dalla natura autonoma o subordinata del rapporto piuttosto che dall'oggetto dell'attività lavorativa poiché è proprio la professionalità, quale «come modo di estrinsecazione della personalità individuale (...) perciò protetta, come sua

²³⁹ Sulla dignità di status professionale tra le tante: C. Cost. 7 ottobre 1999, n.380; C. Cost. 18 luglio 1997, n. 249; C. Cost. 5 febbraio 1995, n.45; Cass. 23 luglio 2001, n. 10014, in *Mass. Giur. civ.*, 2001, pag. 1449; Cass.30 luglio 2001, n.10396, in *ivi*, 2001, pag. 1502.

²⁴⁰ Le espressioni virgolettate e i richiami giurisprudenziali sono di R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit., qui pag. 605.

²⁴¹ Vedi C. App. Genova, Sez. Lav., 15 aprile 2005, in *Lav. prev. oggi*, 2006, 3, pag. 396; Cass. 26 maggio 2004, n. 10157, in *Orient. g. lav.*, 2004, I, pag. 331; Cass.15 febbraio 2003, n. 2328, in *Notiz. g. lav.*, 2003, pag. 438.

²⁴² V. C. Cost. 9 marzo 1989, n.103; C. Cost. 6 aprile 2004, n.113.

componente essenziale, con la veste di diritto fondamentale desumibile dal collegamento tra gli artt. 2 e 35, comma 2, Cost.»⁽²⁴³⁾, che finisce per diventare il limite alla discrezionalità del datore nell'esercizio dei propri poteri di controllo, di valutazione o del c.d. *jus variandi* ex art. 2103 c.c., come suggerito d'altronde dall'assetto costituzionale nel suo art. 41, del quale le suddette prerogative datoriali risultano essere espressione, per tanto dovendosi attenere agli scrupolosi limiti ivi fissati. Tra le altre norme che depongono a favore di una simile lettura, si annoveri anche l'art. 8 Stat. Lav. che preclude la tradizionalmente legittima indagine dell'imprenditore circa la persona del lavoratore rispetto a «fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore».

Alla professionalità di cui si discute, tuttavia, deve riconoscersi non una dimensione statica, ma dinamica, cangiante a seconda dei contesti produttivi di riferimento ma anche alla luce delle trasformazioni socio-economiche e tecnologiche attualmente in atto ed il relativo concetto, con l'evoluzione della figura del lavoratore nell'ambito della Quarta Rivoluzione Industriale, per quanto già di per sé sufficientemente ampio si arricchisce di nuovi e più densi significati.

Finita oramai da tempo, infatti, l'epoca del lavoro "astratto" pensato da Marx⁽²⁴⁴⁾ e trascorsa altresì la «crisi della razionalità pratica» avvertita già venti anni fa e dovuta all'impossibilità di declinare la professione, nella società post-moderna, come mera «applicazione meccanica di competenze tecniche»⁽²⁴⁵⁾, il lavoro si traduce in «capacità di produzione di conoscenza situata»⁽²⁴⁶⁾ e, dunque, in una "riflessione in azione"⁽²⁴⁷⁾, intesa come capacità di applicare la conoscenza passata e teorica a situazioni concrete e presenti.

In questo modo è evidente come si estenda l'area della professionalità, con intuitive conseguenze anche per ciò che riguarda l'identificazione dell'oggetto di tutela dell'art. 2087 c.c., poiché in essa rientra la somma tra integrità fisica e personalità morale del lavoratore, quest'ultima da intendersi nel significato, sopra ampiamente esposto, di "dignità professionale" nel cui alveo ricondurre

²⁴³ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit., qui pag. 613.

²⁴⁴ Al riguardo si v. B. TRENTIN, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Firenze University Press, 1997.

²⁴⁵ Avvertita da D. SCHON, come messo in luce da G. PROVASI, *Professionalità e società della conoscenza*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, in *Vita & Pensiero*, 2004.

²⁴⁶ C. KANEKLIN, *Il punto di vista psicologico sulla professionalità*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, in *Vita & Pensiero*, 2004.

²⁴⁷ Per dirla alla G. PROVASI, *Professionalità e società...*, op. cit.

anche quei turbamenti che rilevano non soltanto nella sua percezione di sé quale persona umana ma anche e soprattutto quale lavoratore.

Portando, poi, questi concetti basilari all'estremo, potremmo financo ritenere inammissibile, quantomeno nel nostro ordinamento, un contratto di lavoro che abbia ad oggetto un'attività per nulla professionalizzante ⁽²⁴⁸⁾ perché palesemente in contrasto proprio con il valore insopprimibile della dignità al punto da doversi qualificare nullo per illiceità dell'oggetto *ex art* 1346 c.c. Tale conclusione, oltretutto, sarebbe l'unica ammissibile anche qualora si arrivasse all'inverosimile ipotesi (possiamo dire accademica o di scuola) di compensare l'eventuale deficit di professionalità negozialmente introdotto dalle parti con una maggiorazione retributiva poiché non vi è «interesse privato meritevole di tutela che, ai sensi dell'art. 1322 c.c., possa giustificare una relazione giuridica patrimoniale che mortifichi la dignità umana» ⁽²⁴⁹⁾ quand'anche la stessa sia ampiamente retribuita.

3. L'altra “faccia” dell'art. 2087 c.c.: il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile

3.1. Il datore di lavoro quale debitore dell'obbligo di sicurezza *ex art.* 2087 c.c.

Dalla rinforzata tutela con cui la norma *ex art.* 2087 c.c., sulla scia delle fonti costituzionali, circonda la sicurezza del lavoratore in quanto nucleo essenziale della sua dignità, deriva contemporaneamente una significativa responsabilità a carico del datore di lavoro: l'elasticità che contraddistingue la disposizione codicistica ne amplia infatti la portata, incidendo tanto sul piano delle fattispecie meritevoli di tutela, con la conseguenza di renderla in grado di attrarre nel proprio raggio di azione applicativo tutte quelle ipotesi non ancora tipizzate a livello legislativo ⁽²⁵⁰⁾, quanto dal punto di vista metodologico, considerato l'invito (certamente vincolante) rivolto all'imprenditore di adeguare la propria organizzazione all'evoluzione della tecnica, che ha portato alla coniazione del

²⁴⁸ G. LOY, *Professionalità e rapporto di lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, in *Vita & Pensiero*, 2004.

²⁴⁹ R. CASILLO, *La dignità nel rapporto...*, op. cit., qui pag. 616, ove si interroga appunto circa l'ammissibilità di un contratto di lavoro scevro da rilevanza professionale.

²⁵⁰ Come insegnano le esperienze, citate a titolo meramente esemplificativo, relative ai fenomeni di “mobbing” e “straining”. V. A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza...*, op. cit., qui pag. 177.

«“principio primo” del nostro sistema di prevenzione»⁽²⁵¹⁾, ovvero quello della “massima sicurezza tecnologica”⁽²⁵²⁾.

È oltretutto ovvio come anche l’incessante e continuo progresso tecnico, prima ancora di quello tecnologico, abbia contribuito costantemente a sollevare quelle diverse criticità ermeneutiche che hanno indotto gli interpreti a interrogarsi su quale fosse il grado di idoneità richiesto dalla norma rispetto alle misure da adottare: l’indagine e il confronto che ne ha fatto seguito hanno portato poi alla coniazione del c.d. “principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile”⁽²⁵³⁾, anch’esso di controversa interpretazione sotto il profilo dottrinario e giurisprudenziale, declinato dai più in termini non di massima sicurezza possibile in assoluto ma, secondo un criterio di ragionevolezza e di prudenza, quale sicurezza generalmente accettata e praticata secondo gli standard del settore produttivo di riferimento⁽²⁵⁴⁾, visione peraltro criticata perché non stimolerebbe l’introduzione di misure di livello superiore agli standard, oltre che per l’indeterminatezza della formula⁽²⁵⁵⁾.

Tale principio, infatti, utilizzato sostanzialmente per dare contenuto alle disposizioni di carattere generico e indeterminato dettate dalla legislazione antinfortunistica e di igiene del lavoro, nonché ad aggiornare l’ordinamento

²⁵¹ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, in WP C.S.D. L.E. “Massimo D’Antona”, 91/2009, qui pag. 18.

²⁵² G.G. BALANDI, *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza*, in *QDLRI*, 1993, n. 14; G. NATULLO, *La tutela dell’ambiente di lavoro*, Utet, Torino, 1995, qui pagg. 69 e segg.; M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, Torino, 2002, qui pagg. 18 e segg.; L. MONTUSCHI, *La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, I.

²⁵³ In tal senso: M. FRANCO, *La responsabilità del datore e del prestatore di lavoro in materia di sicurezza nel d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (e successive modificazioni)*, in *Riv. It. Dir. lav.*, fasc. 3, 1996, qui pag. 243; G. NATULLO, *La tutela dell’ambiente...*, qui pag. 69 e segg.; M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge...*, op. cit. Cfr. anche, tra gli altri, R. GUARINIELLO, *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001, pagg. 530 e segg.; G.G. BALANDI, *Il contenuto dell’obbligo...*, qui pagg. 77 e segg.; L. GALANTINO, *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza*, in *La sicurezza del lavoro*, Milano, 1996, qui pagg. 24-25; R. ROMEI, *Il campo di applicazione del d. lgs. n. 626 del 1994 e i soggetti (artt.1,2,3)*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza, Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997, pag. 64; M. LAI, *Sicurezza del lavoro e aggiornamento tecnologico: sviluppi recenti*, Centro Studi Cisl/Università di Firenze, Ausili didattici per la formazione sindacale, Firenze, 2013.

²⁵⁴ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile...*, op. cit.

²⁵⁵ M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, G. Giappichelli, Torino, 2017, severo nel richiedere cosa debba intendersi per “standard di sicurezza”, oltre che rispetto all’incertezza su quale sia il contesto cui guardare per misurare l’idoneità.

all'evoluzione dei nuovi rischi e delle nuove precauzioni tecnologiche superando il pericolo di obsolescenza delle stesse, è stato declinato in tre diversi modi da cui derivano tre differenti gradi di profondità del corrispondente obbligo datoriale ⁽²⁵⁶⁾. Tra la versione più rigorosa che imporrebbe al datore la ricerca costante e l'implementazione puntuale delle tecnologie di prevenzione più avanzate, a prescindere dalla loro effettiva diffusione nel mercato di riferimento, e quella più "morbida" che si accontenta invece della "best practicable technology", limitandosi quindi al dovere di rispettare gli standard tecnologici di prevenzione diffusi nel settore di riferimento, si colloca l'accezione a lungo maggioritaria che fa riferimento alla c.d. "best available technology" che, a metà strada fra le pretese dei primi due orientamenti, colloca i contorni del dovere in questione nell'attuazione delle misure tecnologiche di prevenzione più avanzate disponibili sul mercato, al di là dell'utilizzo delle medesime nel settore di appartenenza ⁽²⁵⁷⁾.

Con il tempo, invero, anche in sede giurisprudenziale il rigore e l'eccessivo tecnicismo della "Massima Sicurezza Tecnicamente Possibile" lasciavano intravedere delle aperture interpretative verso una visuale più possibilista, caratterizzata proprio dalla suindicata "Massima Sicurezza Ragionevolmente Praticabile", e ciò ha avuto anche delle conseguenze nel dibattito dottrinario. Alcuni tra i più autorevoli esponenti della Dottrina ⁽²⁵⁸⁾, infatti, ebbero a ritenere che determinare la latitudine dell'obbligo di sicurezza in chiave di "massima sicurezza tecnicamente possibile" desse l'impressione ottica di un'oggettivizzazione della responsabilità e generasse quasi l'idea di un rischio professionale in capo al datore di lavoro, tanto da indurre qualcuno a parlare della "barbarie" di un ordinamento che lascerebbe indeterminati i confini

²⁵⁶ P. SOPRANI, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2001.

²⁵⁷ La disamina è offerta da G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 19.

²⁵⁸ R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, pagg. 195 e segg.; G. PROIA, *Alcune considerazioni sul cosiddetto mobbing*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, pagg. 833 e segg.; P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087 c.c.*, in *Dir. Sic. Lav.*, n. 1/2016; A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e insicurezza dell'impresa: le barbarie del diritto*, in M.V. BETTINI (a cura di), *Commentario alla sicurezza sul lavoro*, Milano, 1996, pagg. 63 e segg.; L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, n. 3/2001; A. BRIGNONE, *Certezza del diritto e sicurezza del lavoro*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 1996, pagg. 3277 e segg.; V. MARINO, *La minimizzazione del rischio sui luoghi di lavoro nell'interpretazione della Corte Costituzionale, nota a Corte cost. 25 luglio 1996, n.312*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1997; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Rilievi in tema di responsabilità del datore di lavoro, nota a Trib. Milano, 7 settembre 1996*, in *Orient. Giur. Lav.*, 1996, pagg. 849 e segg.

dell'obbligazione posta a capo dell'imprenditore «con gravissima lesione della certezza del diritto, perché come accade con gli arbitri di calcio con la moviola, è facile dire *ex post* che qualcosa si sarebbe pur potuto fare nella vita» (259).

La reazione giurisprudenziale a cotanto chiasso dottrinario arriva con la decisiva sentenza della Corte Costituzionale n. 312/1996, in merito alla legittimità costituzionale della norma penale “in bianco” di cui all'art. 41 d. lgs. 277/1991 (260) rispetto ai principi di legalità e di necessaria determinatezza della fattispecie penale (261); pur respingendo la questione, i giudici, con una sentenza “manipolativa”, hanno comunque indicato «“la sola via” per limitare la discrezionalità del giudice e salvare la costituzionalità della norma» (262), affermando che l'obbligo imposto – di applicare cioè tutte le misure – vada inteso nel senso che «là dove parla di misure ‘concretamente attuabili’, il legislatore si riferisca alle misure che, nei diversi settori e nelle differenti lavorazioni, corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, sicché penalmente censurata sia soltanto la deviazione dei comportamenti dell'imprenditore dagli standards di sicurezza propri, in concreto ed al momento delle diverse attività produttive» (263). «In tal modo sembrerebbe possibile il non facile contemperamento tra efficace tutela della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro (...) ed esigenza delle aziende (datori di lavoro) di ragionevole certezza di aver soddisfatto tutti gli obblighi di prevenzione e di aver così sollevato dal proprio capo la spada di Damocle di una incombente possibile responsabilità (penale e civile-risarcitoria) per inadempimento di quegli obblighi» (264).

Nonostante la sentenza abbia tracciato la via maestra per delineare i contorni dell'obbligazione in parola, la stessa non è stata sufficiente per spegnere l'acceso dibattito dottrinario (265). Le critiche si sono appuntate in particolare

²⁵⁹ A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e insicurezza...*, op. cit., qui pag. 791.

²⁶⁰ Oggi abrogata, assieme al testo che la conteneva, dal D. lgs n. 81 del 2008, e che imponeva al datore di lavoro di ridurre al minimo, «in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, i rischi derivanti dall'esposizione al rumore mediante misure tecniche, organizzative e procedurali, concretamente attuabili, privilegiando gli interventi alla fonte».

²⁶¹ Intervento analogo a quello richiesto rispetto alla norma contenuta nell'art. 24 del DPR 303/1956.

²⁶² G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 19.

²⁶³ V. pag. 5 di Corte Cost., sentenza n. 312/1996.

²⁶⁴ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile...*, op. cit., qui pag. 32; M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell'obbligo...*, op. cit.

²⁶⁵ In senso favorevole alla decisione della Corte, A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto: finalmente scende in campo la Corte Costituzionale*, in *Mass. Giur.*

sull'ambiguità dei termini utilizzati (cosa si intende per “standard di sicurezza”, a quale ambito riferirsi per considerare una misura “generalmente praticata o acquisita”) e soprattutto sulla necessità di non scoraggiare la diffusione di tecnologie prevenzionali migliorative rispetto allo standard medio ⁽²⁶⁶⁾.

La Cassazione, d'altro lato, anche dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 312 del 1996, ha avuto modo di ribadire ripetutamente l'orientamento precedente ⁽²⁶⁷⁾ e non sono mancate interpretazioni volte a delimitare la portata della decisione con esclusivo riguardo alle misure organizzative e procedurali e non invece in relazione alle misure tecniche ⁽²⁶⁸⁾.

Nelle aule di giustizia, quindi, diventa frequente il riferimento al principio della “Massima Sicurezza Tecnicamente Possibile” estrapolabile dall'art. 2087 c.c. che, «per le sue caratteristiche di norma aperta, vale a supplire alle lacune di una normativa che non può prevedere ogni fattore di rischio, ed ha una funzione, sussidiaria rispetto a quest'ultima, di adeguamento di essa al caso

Lav., 1996, pagg. 829-830; A. BRIGNONE, *Certezza del diritto e...*, op. cit., qui pagg. 3277 e segg. Sul punto cfr. anche le ulteriori considerazioni di L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Rilievi in tema di responsabilità...*, op. cit., qui pagg. 849 e segg.; L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza...*, op. cit., pag. 508, secondo il quale il principio della massima sicurezza tecnicamente possibile, alla luce della sentenza della Corte costituzionale, impegnerebbe il datore di lavoro a «ridurre al minimo i rischi ambientali secondo un criterio di 'ragionevolezza' e di prudenza, non liberamente o soggettivamente interpretato, bensì individuato tenendo conto degli standard di sicurezza diffusi e condivisi nel settore nel quale opera l'impresa». In senso critico nei confronti della sentenza n. 312 del 1996, R. GUARINIELLO, *Il principio della massima sicurezza tecnicamente fattibile*, in *ISL*, 1997, pagg. 339 e segg.; V. MARINO, *La minimizzazione del rischio...*, op. cit., pagg. 21 e segg.; G. NATULLO, *La “massima sicurezza tecnologica”*, in *Dir. e Prat. Lav.*; 1997, pagg. 815 e segg.

²⁶⁶ Cfr. in particolare R. GUARINIELLO, *Il principio della massima sicurezza...*, op. cit., pagg. 341-342, V. MARINO, *La minimizzazione del rischio...*, op. cit., pagg. 30-31, il quale rileva che «per paradosso: individuato dalla scienza un costoso meccanismo, sistema o strumento di protezione, basta che nessun imprenditore lo adotti, perché non diventi mai patrimonio comune della branca produttiva interessata, e dunque – in definitiva – perché non diventi mai applicazione standard, generalmente praticata», nonché M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro...*, op. cit.

²⁶⁷ Cfr. Cass. pen., 21 giugno 2006, Cass. pen., 1° giugno 2006 e Cass. pen., 25 maggio 2006, tutte in *Ig. e Sicur. Lav.*, 2006, pagg. 566 e segg.; Cass. pen., 21 dicembre 2006, Cass. pen., 29 marzo 2007, in *Ig. e Sicur. Lav.*, 2007, pagg. 344 e segg.

²⁶⁸ In particolare, Cass. pen., 16 maggio 1997, in *Ig. e sicur. lav.*, 1997, pag. 440. Per una ricostruzione dell'evoluzione della giurisprudenza in materia cfr. P. SOPRANI, *L'obbligo del ricorso alla migliore tecnologia disponibile*, in *Amb. & Sicur.*, 2005, n. 12, pagg. 85 e segg.

concreto»⁽²⁶⁹⁾, alla luce del quale si consolida il criterio secondo cui la sicurezza non deve mai essere subordinata a criteri di fattibilità economica o produttiva⁽²⁷⁰⁾, prescrivendosi il conseguente obbligo per il datore di lavoro di allineare costantemente il proprio assetto produttivo e organizzativo ai risultati raggiunti dal progresso scientifico e tecnologico⁽²⁷¹⁾, quanto meno quello praticato nel settore di riferimento.

In ogni caso, la Corte Suprema chiarisce altresì come il principio della “Massima Sicurezza Tecnicamente Possibile” debba essere sempre necessariamente letto alla luce di una fattibilità delle misure di sicurezza adeguata ai tempi per cui, qualora «la ricerca e lo sviluppo delle conoscenze portino alla individuazione di tecnologie più idonee a garantire la sicurezza non è possibile pretendere che l’imprenditore proceda a un’immediata sostituzione delle tecniche precedentemente adottate con quelle più recenti e innovative, dovendosi pur sempre procedere a una complessiva valutazione sui tempi, modalità e costi dell’innovazione, purché, ovviamente, i sistemi già adottati siano comunque idonei a garantire un livello elevato di sicurezza»⁽²⁷²⁾.

Questo principio, peraltro, è stato anche ripreso ed ulteriormente ribadito, più recentemente, nella sentenza della Corte Suprema n. 3616 del 27 gennaio 2016 laddove, appunto, la questione dogmatica da sempre controversa nella materia della prevenzione infortuni sul lavoro costituita dall’ambito applicativo - rispetto alla delimitazione della responsabilità dell’imprenditore - del principio della “Massima Sicurezza Tecnicamente Fattibile” rispetto a quello della “Massima Sicurezza Ragionevolmente Praticabile” viene risolta applicando il primo ma nel contempo riconoscendo anche alcuni opportuni temperamenti, e tra questi proprio l’oggettiva impossibilità che sia richiesto al datore di lavoro una immediata sostituzione delle tecniche precedentemente adottate con quelle più recenti e innovative.

²⁶⁹ Sentenza n. 5048/1988 della Cassazione ripresa da Cass. 20/4/98, n. 4012; cfr. poi, nel tempo, Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2007, n. 11622; Cass. civ., sez. lav., 13 settembre 2006, n. 19559; Cass. civ., sez. lav., 14 marzo 2006, n. 5493; Cass. civ., sez. lav., 18 febbraio 2004, n. 3213; Cass. civ., sez. lav., 19 aprile 2003, n. 6377; Cass. civ., sez. lav., 25 febbraio 2011, n. 4656; Cass. civ., sez. lav., 4 dicembre 2013, n. 27127.

²⁷⁰ Come sancito inoltre dalla direttiva quadro del Consiglio delle Comunità Europee (89/391/CEE) del 12/6/89.

²⁷¹ Cass. pen., 9 gennaio 1984, in Cass. pen., 1985, pag. 987, Cass. pen., 5 ottobre 1999, in Foro It., 2000, II, pag. 259 (con nota di R. GUARINIELLO), dal momento che «lo stesso datore di lavoro è tenuto a trovare le misure sufficienti a conseguire il fine della protezione della salute e dell’integrità fisica dei propri dipendenti in modo conforme al principio direttivo costituzionale dell’art. 32 (Cass. 20/4/98, n. 4012)».

²⁷² Cass. pen., IV Sez. 19 ottobre 2006, n. 41944, in *Guida al diritto*, 2007, 7, 79.

Il rigore giurisprudenziale trova poi terreno fertile nell'elasticità della disposizione codicistica, che induce a sostenere che anche qualora particolari cautele antinfortunistiche siano prescritte da una semplice circolare ministeriale, comunque l'omessa attuazione di tali misure «integra gli estremi dell'imprudenza per la inosservanza di indicazioni legittimamente suggerite, riferite a norme di esperienza e di conoscenza tecnica, che assume rilevanza di colpa penale» (273). È in questo, in sostanza, che si concreta il c.d. “sistema circolare” fra norma generale e norme speciali, ove la prima imprime spirito e direzione delle seconde, «offrendone un criterio imprescindibile di inquadramento» (274).

Viene quindi esclusa la natura di norma di principio dell'art. 2087 alla disposizione in commento (275), riconoscendone la funzionalità in termini di ammodernamento tecnologico della propria organizzazione, o almeno di quella parte concernente la prevenzione dei lavoratori, stimolando «obbligatoriamente il datore di lavoro ad aprirsi alle nuove acquisizioni tecnologiche» (276). In un secondo momento, invece, optando per la coesistenza del principio della “Massima Sicurezza Tecnicamente Possibile” con quello della “Massima Sicurezza Ragionevolmente Praticabile”, la stessa giurisprudenza ha individuato prioritariamente nella contrattazione collettiva lo strumento di specificazione sul piano concreto del principio in questione (277).

A contribuire, in un certo senso, a questo cambio di passo e di impostazione interviene anche, in maniera decisiva, la legislazione speciale prevenzionistica e cioè quella normativa di derivazione comunitaria che è poi confluita nel D. lgs. n. 81/2008, perché essa ha determinato il passaggio dal sistema prevenzionale monosoggettivo, caratterizzato dalla presenza dell'unica figura dell'imprenditore e delineato dall'art. 2087 c.c., a quello plurisoggettivo ancorato alla tripartizione di datore di lavoro, dirigenti e preposti quali soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza al punto che anche la Corte di Cassazione, da ultimo, ne ha ricordato l'incontestabile evoluzione innovativa da modello “iperprotettivo” interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui

²⁷³ Cass. Sez. IV Pen, 24 gennaio 1990, n. 906, *Libero*, in motivazione.

²⁷⁴ P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *Dir. Sic. Lav.*, n. 1/2016.

²⁷⁵ Cass. 22/7/99, n. 9328.

²⁷⁶ Cass. 27/9/94, n. 10164.

²⁷⁷ Cass. pen., 3 novembre 1998, in *Ig. e secur. lav.*, 1999, pag. 94; Cass. pen., 22 settembre 1999, in *Ig. e secur. lav.*, 1999, pag. 655; Cass. pen., 30 ottobre 1999, in *Dir. e prat. lav.*, 2000, pag. 706.

lavoratori, a modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori ⁽²⁷⁸⁾.

3.2. I suggerimenti della giurisprudenza comunitaria e i contorni attuali dell’obbligazione di sicurezza ex art. 2087 c.c

Alcuni spunti ulteriori per definire con maggiore nitidezza l’obbligazione di sicurezza del datore di lavoro giungono dalla giurisprudenza comunitaria, apparentemente orientata verso l’accezione della “Massima Sicurezza Ragionevolmente Praticabile” ⁽²⁷⁹⁾, e quindi quella che ponga a carico del datore di lavoro l’impegno di ricercare ed attuare la massima tutela praticabile «senza richiedere “illuministici” sforzi dei datori di lavoro, di cercare cioè misure tecnologicamente ancora più avanzate, in astratto possibili secondo la scienza, ma in concreto non “di mercato” (e dunque difficilmente reperibili, e probabilmente economicamente troppo onerose)» ⁽²⁸⁰⁾.

In verità, la Corte di Giustizia europea già con la precedente sua pronuncia del 15 novembre 2001 in causa n. C 49/00 aveva ben delineato lo stretto rapporto intercorrente tra obbligo di sicurezza ed acquisizioni scientifiche laddove ella aveva testualmente affermato che «i rischi professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali».

I Giudici europei, inoltre, non avevano ritenuto sufficiente di per sé il richiamo ai principi e criteri generali contenuti nell’art. 2087 c.c. stante l’accertata incertezza delle situazioni giuridiche così determinate al fine del corretto recepimento sul piano interno della normativa comunitaria in materia e pertanto, con sentenza del 10 aprile 2003 in causa C-65, avevano proceduto alla condanna del nostro Paese per la mancata adozione di disposizioni atte a recepire nell’ordinamento interno taluni requisiti minimi vincolanti in materia di uso delle attrezzature di lavoro previsti dalla dir. n.89/655/Ce ⁽²⁸¹⁾.

²⁷⁸ Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883; Cass. pen., sez. IV, 5 maggio 2015, n. 41486; Cass. pen., sez. IV, 5 luglio 2018, n. 36024; Cass. pen., sez. IV, 14 giugno 2018, n. 50293; anche noto in dottrina come modello della “prevenzione partecipata”, v. P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute e...*, op. cit.

²⁷⁹ Corte di Giustizia europea, 14 giugno 2007, in causa C 127/0515, in *Ig. e secur. lav.*, 2007, pagg. 627 e segg., preceduta da un commento di ZINI, *Massima sicurezza e migliore prevenzione*.

²⁸⁰ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 20.

²⁸¹ L. FANTINI, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: orientamenti giurisprudenziali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, pagg.131 e segg.

Alla luce di quanto fin qui detto, quindi, si può concludere affermando che, anche a voler continuare ad usare la formula della “Massima Sicurezza Tecnicamente Possibile”, occorre rimarcare come questa debba essere resa compatibile con la regola generale della diligenza che impone di valutare il contenuto dell’obbligo in relazione alle fonti che lo determinano e che, come insegna la giurisprudenza, non consentono di raffigurare un «obbligo assoluto di rispettare ogni cautela possibile ed innominata diretta ad evitare qualsiasi danno»⁽²⁸²⁾. Questa linea interpretativa diviene l’orientamento incontrastato della giurisprudenza, ma anche quello ampiamente prevalente nella dottrina⁽²⁸³⁾.

Detto principio, poi, è stato ulteriormente ribadito con particolare efficacia e pertinenza nella nuova definizione di “prevenzione” di cui all’art. 2, c. 1, lett. n), D. Lgs. n. 81/2008 che rappresenta «il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno», praticamente “copiata” dal previgente D. Lgs. 626/1994⁽²⁸⁴⁾, rispetto al quale l’apporto innovativo si esaurisce nella descrizione delle modalità di gestione della sicurezza e di adempimento degli obblighi di prevenzione, ponendosi, quanto al contenuto, in linea di continuità con la legislazione precedente e costituendo una specificazione del precetto generale contenuto nell’art. 2087 c.c., la cui garanzia di sicurezza va pertanto interpretata come l’“arte del possibile”⁽²⁸⁵⁾.

Anche per questa specifica ed ulteriore ragione, dunque, non è certamente un caso che l’art. 2087 sia stato ritenuto dai più come la “architrave” di quello che un tempo usava definirsi come il “diritto prevenzionale”⁽²⁸⁶⁾.

²⁸² M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell’obbligo...*, op. cit., qui pag. 22; v. anche Cass., sez. lav., 2 luglio 2004, n. 12863 in *Notiziario giur. lav.*, 2005, pag. 202; nello stesso senso 1° giugno 2004 n. 10510 in *Giust. civ. Mass.* 2004, pag. 6.

²⁸³ G. NATULLO, *Principi generali della prevenzione e “confini” dell’obbligo di sicurezza*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO, *Ambiente e Sicurezza del lavoro, Diritto del lavoro, Commentario di Franco Carinci*, Utet, 2007; M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra...*, op. cit.; L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l’arte del possibile*, LD, 11995, pag. 405; R. ROMEI, *Il campo di applicazione del...*, op. cit.

²⁸⁴ Già nella cui vigenza, tuttavia, si evidenziava il carattere maggiormente aperto e pertanto garantista della disposizione codicistica rispetto al più puntuale e specifico dettato tecnico del decreto medesimo; al riguardo, si rinvia a M. FRANCO, *La responsabilità del datore...*, op. cit.

²⁸⁵ L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi...*, qui pag. 416.

²⁸⁶ Cfr. ad esempio, M. AZZALINI, *Diritto prevenzionale degli infortuni sul lavoro*, in *Prev. inf.*, 1959, pag. 53.

3.3. La natura della relativa responsabilità del datore di lavoro

Dopo alcune incertezze interpretative iniziali, appare oggi pacifica la natura contrattuale della responsabilità civile del datore di lavoro per i danni subiti dal lavoratore ai sensi dell'art. 2087 c.c. e delle normative tecniche di natura derivata⁽²⁸⁷⁾.

Se, infatti, in via generale il danno alla integrità psicofisica del lavoratore sembra riconducibile ad un'ipotesi di responsabilità extracontrattuale per il noto principio del *neminem laedere* ex art. 2043 c.c., qualora la lesione al bene salute si verifichi durante lo svolgimento di un'attività lavorativa subordinata⁽²⁸⁸⁾, non può essere tralasciata la natura contrattuale⁽²⁸⁹⁾ del vincolo derivante proprio dalla costituzione, tra le parti, di un rapporto di lavoro, e dunque dell'operatività dell'art. 1374 c.c.⁽²⁹⁰⁾ che «obbliga le parti non solo a quanto è nel medesimo espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge»⁽²⁹¹⁾.

Le conseguenze sul piano sostanziale, prima ancor che del diritto processuale, derivanti dalla natura contrattuale della responsabilità del datore di lavoro per violazione del dovere di sicurezza sono importanti ed evidenti: a fronte dell'inadempimento del debitore di sicurezza, il lavoratore-creditore può ricorrere in autotutela al rifiuto della prestazione insicura⁽²⁹²⁾.

La responsabilità gravante sul datore di lavoro viene, pertanto, solo in parte mitigata dal fatto che la stessa non rappresenti comunque una forma di responsabilità oggettiva, essendo «pur sempre necessario che siano ravvisabili, nella condotta del datore di lavoro, profili di colpa cui far risalire il danno

²⁸⁷ In dottrina vedi A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino, 1999, pagg. 4 e segg.; G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente...*, op. cit., qui pagg. 12 e segg.; L. MONTUSCHI, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, I, pagg. 317 e segg.; M. MARAZZA, *Prestazioni di sicurezza e responsabilità contrattuale del datore di lavoro*, in *Giur. It.*, 2003, pagg. 1603 e segg.; R. SCOGNAMIGLIO, *Danno biologico e rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, pagg. 23 e segg.

²⁸⁸ E, come messo in luce da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione...*, op. cit., fatto proprio da una crescente giurisprudenza, nonché, più di recente M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell'obbligo...*, op. cit., pag. 125, con particolare riferimento alla tutela della sicurezza contro le molestie sessuali.

²⁸⁹ Cass. 1307/2000, 437/1998.

²⁹⁰ Cass. sez. lav. 21590/2008.

²⁹¹ F. FERDANI, *Il datore di lavoro quale "garante"...*, op. cit., qui pagg. 241-248; C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.; L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione...*, op. cit.

²⁹² L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione...*, op. cit., e M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul...*, op. cit.

all'integrità fisica patito dal dipendente»⁽²⁹³⁾, onde evitare forme di responsabilità oggettiva da sempre lontane al nostro ordinamento giuridico generale, seppur facilmente intravedibili⁽²⁹⁴⁾.

Nell'ambito del prevalente indirizzo contrattualista, tuttavia, esistono diverse configurazioni della natura contrattuale dell'obbligo di sicurezza che vanno dalla collocazione di questo nell'alveo della cooperazione creditoria⁽²⁹⁵⁾ all'inquadramento dello stesso nell'ambito degli obblighi accessori o di protezione fondati sulla buona fede *ex artt.* 1175 e 1375 *cod. civ.*

Al di là di tali questioni definitorie, è opportuno comunque precisare che tale prioritaria responsabilità contrattuale, in ogni caso sussistente, può semmai concorrere con quella extracontrattuale o aquiliana nel caso in cui dalla medesima violazione sia derivata anche la lesione di diritti che spettano alla persona del lavoratore indipendentemente dal rapporto di lavoro, complice la rilevanza anche pubblicistica del dovere di sicurezza, presidiato appunto da norme penali⁽²⁹⁶⁾, che ha suggerito, in sede di riconoscimento della responsabilità risarcitoria *ex art.* 2087, «l'orientamento, in un certo qual modo "utilitaristico", all'alternanza o al cumulo delle tutele contrattuale ed aquiliana»⁽²⁹⁷⁾.

In tal senso sembra inoltre deporre la gerarchia di valori disegnata dagli artt. 32 e 41 *Cost.*, di cui vi era limitata traccia nelle sentenze dell'epoca, le quali erano solite risolvere il conflitto, soprattutto quando poste di fronte ai licenziamenti di dipendenti "malati", sulla base del diritto comune e dell'art.

²⁹³ Cass., sez. lav., 22 aprile 1997, n. 3455, in *Notiz. giur. lav.* 1997, pag. 374 ed ancora Cass. sez. lav., 23 giugno 1994, in *Not. giur. lav.*, 1994, n. 6061; Cass. sez. lav., 23 marzo 1991, n. 3115, in *Mass. giur. lav.*, 1991, pag. 241; Cass. 25 maggio 1985, n. 3212, in *Riv. giur. lav.*, 1986, II, pag. 199, con nota di POLETI, La "dimensione" contrattuale del danno alla salute e, tra le numerosissime sentenze di merito, Pret. Torino 17 maggio 1996, in *Lav. giur.*, 1996, pag. 762; Trib. Milano, 28 novembre 1995, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1996, pag. 483 (Cass. n. 2038/2013; Cass. n. 13956/2012; Cass. n. 6002/2012) (Montuschi, Lai e Lazzari).

²⁹⁴ Critica sul punto P. TULLINI, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro: principi, categorie e regole probatorie a confronto*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, fasc.3, 2011.

²⁹⁵ G. BALZARINI, *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Padova, 1965, pag. 10; G. CATTANEO, *La cooperazione del creditore all'adempimento*, Milano, 1964, pag. 118; G. GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965; E. BALLETTI, *La cooperazione del datore all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990, pag. 53.

²⁹⁶ Cfr. P. TULLINI, *Tutela civile e penale...*, op. cit., qui pagg. 727-742, che confronta i due sistemi analizzandone nel dettaglio le conseguenze probatorie e processuali.

²⁹⁷ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pag. 7; in tal senso anche M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell'obbligo...*, op. cit.

1464 c.c. sull'impossibilità parziale che giustifica il recesso del creditore nella misura in cui «non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale»⁽²⁹⁸⁾, esasperando quindi la portata contrattuale del diritto/dovere in questione.

Le motivazioni che pure hanno indotto taluni a riconoscere natura aquilana alla responsabilità *ex art. 2087 c.c.* vanno in verità ricercate nell'intenzione di individuare il bene della salute quale oggetto prioritario del fatto lesivo e quindi autonomo diritto primario ed assoluto della persona del lavoratore *ex art. 32 Cost.* e di non limitarlo conseguentemente ai soli effetti pregiudizievoli che incidano sull'attitudine a produrre reddito, ma ricomprendendo piuttosto sempre anche il predetto danno biologico, inteso come la menomazione dell'integrità psicofisica della persona in sé e per sé considerata⁽²⁹⁹⁾, tralasciando volutamente l'origine negoziale delle obbligazioni gravanti sulle parti.

La distinzione tra responsabilità contrattuale e responsabilità extracontrattuale, del resto, ha comunque una sua ragione di esistere ed un suo preciso fondamento normativo che risponde all'esigenza di tutelare interessi diversi. Nella responsabilità contrattuale, infatti, la lesione avviene nell'ambito di un programma di cui l'adempimento fa parte e che esso è rivolto ad attuare; in quella extracontrattuale la lesione avviene nell'ambito di un contatto e la diversità di regole concerne anzitutto i comportamenti dovuti con riferimento agli interessi tutelati dalla legge⁽³⁰⁰⁾.

Nella responsabilità per fatto illecito extracontrattuale ciò che viene in considerazione è il dovere di astenersi dal ledere un'altrui situazione; in quella contrattuale, invece, assume rilievo il vincolo di natura negoziale a soddisfare con un proprio specifico comportamento un altrui interesse e pertanto con essa non diventa più possibile esaurire il tutto in un dovere di astensione dal ledere una situazione soggettiva altrui come nella prima tipologia di responsabilità⁽³⁰¹⁾. Nell'ambito dell'obbligazione contrattuale, dunque, il generale dovere di astensione, proprio dell'*alterum non laedere*, è assorbito pienamente dall'obbligo di adempiere esattamente la prestazione oggetto del negozio

²⁹⁸ Pret. Torino, 18/5/73, Schera-De Tomaso Automobili spa, messa in luce da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit.

²⁹⁹ In dottrina, A. GENTILI, *Lesione, responsabilità, risarcimento nella teoria del danno biologico*, in *Dir. Lav.*, 1994, I, pagg. 391 e segg. e, in giurisprudenza, cfr. fra tante, Cass. 26 novembre 1984, n. 6134, in *Giust. civ. Mass.* 1984, fasc. 11.

³⁰⁰ Cfr. L. CORSARO, *Tutela del danneggiato e responsabilità civile*, Milano, 2003, pag. 17; S. RODOTÀ, *Il problema della responsabilità civile*, Milano, 1964, pag. 33; S. ROMANO, *Introduzione allo studio del procedimento giuridico nel diritto privato*, Milano, 1961, pag. 63.

³⁰¹ L. CORSARO, *Tutela del danneggiato...*, op. cit., qui pag. 21.

sottostante e tale primaria e primigenia obbligazione finisce per acquisire in sé come contenuto anche l'obbligo di rispettare e tutelare l'altrui integrità⁽³⁰²⁾.

Dalla diversa qualificazione della natura dell'azione risarcitoria derivano conseguenze differenti anche sul piano della disciplina applicabile, soprattutto sotto il profilo probatorio poiché il lavoratore che invoca la responsabilità contrattuale del datore di lavoro ha un onere meno gravoso rispetto a quello previsto nel sistema della responsabilità aquiliana, giovandosi della presunzione di colpa del datore/debitore di sicurezza *ex art.* 1218 c.c.⁽³⁰³⁾. Egli, infatti, ha l'onere di allegare l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza, ma non deve provare l'elemento soggettivo del dolo o della colpa costitutivo della responsabilità extracontrattuale, incombendo, invece, sul datore di lavoro l'onere di provare di avere adempiuto ai propri doveri ovvero che l'inadempimento dell'obbligo di sicurezza «è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile»⁽³⁰⁴⁾.

Sembra dunque potersi concludere asserendo che il lavoratore danneggiato abbia a propria disposizione due distinte azioni, delle quali quella contrattuale fondata sulla presunzione di colpa stabilita dall'art. 1218 c.c. e limitata, quanto al risarcimento, ai soli danni prevedibili al momento della nascita dell'obbligazione⁽³⁰⁵⁾, nonché quella extracontrattuale imponente, a carico del danneggiato, la prova della colpa o del dolo dell'autore della condotta lesiva e, nel caso in cui detta condotta integri gli estremi di un reato, estesa, quanto al risarcimento, anche ai danni non patrimoniali o morali, in quanto espressione della violazione di un diritto assoluto del lavoratore⁽³⁰⁶⁾.

³⁰² L. CORSARO, *Tutela del danneggiato...*, op. cit., qui pag. 24.

³⁰³ P. TULLINI, *Tutela civile e penale...*, op. cit.; P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *Dir Sic. Lav.*, 1-2016.

³⁰⁴ Su questo piano sussistono in giurisprudenza formule quali la "presunzione legale di colpa", nonché l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno" o ancora "l'onere di provare la mancanza di colpa"; cfr.: Cass., sez. lav., 25 maggio 2006, n. 12445, cit.; Cass., sez. lav., 17 maggio 2006, n. 11523, in *Impresa*, 2006, pag. 1202; Cass., sez. lav., 7 marzo 2006, n. 4840, in *Foro it., Rep.*, 2006, voce Lavoro (rapporto), n. 1301; Cass., sez. lav., 24 luglio 2006, n. 16881, in *Foro it., Rep.*, 2006, voce Lavoro (rapporto), n. 1290; Cass., sez. lav., 24 febbraio 2006, n. 4184, *Foro it., Rep.*, 2006, voce Lavoro (rapporto), n. 1303; Cfr. Cass., 23 aprile 2008, n. 10529, in *Mass.*, 2008, 613; Cass., 5 giugno 2008, n. 14918 in *Guida enti locali*, 2008, fasc. 26, 70; Cass., 6 luglio 2002, n. 9856, in *Arch. civ.*, 2003, 545 e Cass., 5 marzo 2002, n. 3162, in *Arch. civ.* 2003.

³⁰⁵ P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro...*, op. cit., qui pagg. 83-98.

³⁰⁶ Cfr., fra le altre, Cass. 10 maggio 1997, n. 4097, in *Mass. giust. civ.*, 1997, pagg. 708 e segg. e Cass. Cass., sez. lav., 24 febbraio 2006, n. 4184, in *Foro it., Rep.*, 2006, v. Lavoro (rapporto), n. 1305.

Se la tutela risarcitoria sembra dunque coprire ogni fattispecie di danno in astratto ipotizzabile, è pur vero, tuttavia, che il sistema voluto dall'ordinamento a protezione della sicurezza del lavoratore resta ugualmente improntato ad una più prudente logica di prevenzione in parte tradita dal rimedio risarcitorio, e che invece si presterebbe maggiormente ad un'azione di adempimento⁽³⁰⁷⁾ che, benchè ammessa per effetto della natura contrattuale della responsabilità in parola, sembra restare ipotesi di scuola, nonostante avrebbe l'ulteriore pregio di «scongiurare il rischio che l'accesso alla giurisdizione del lavoro si trasformi in una farsa, in un giudizio universale sul bene e sul male, in una sorta di bilancio storico e generazionale e che difficilmente riuscirà a chiarire l'effettivo svolgimento dei fatti posto che – a distanza di decenni – non solo sussistono ostacoli probatori a tratti insuperabili ma gli stessi centri di imputazione della responsabilità saranno probabilmente mutati»⁽³⁰⁸⁾.

3.4. Il concorso colposo del lavoratore

La giurisprudenza non trascura neppure lo spinoso nodo rappresentato dal concorso colposo del lavoratore - creditore e delle sua rilevanza rispetto alla responsabilità del datore - debitore, pur partendo dall'assunto che, alla luce dell'ordinamento prevenzionale, il compito del secondo «non si esaurisce nella predisposizione e nella consegna ai lavoratori dei mezzi di prevenzione e nell'attuazione delle misure necessarie, essendo lo stesso tenuto ad accertarsi che le disposizioni impartite vengano nei fatti eseguite e ad intervenire per prevenire il verificarsi di incidenti»⁽³⁰⁹⁾ «o il mancato impiego degli strumenti prevenzionali messi a disposizione»⁽³¹⁰⁾. Ulteriore effetto del carattere preminentemente contrattuale della responsabilità in parola è infatti la valutazione del concorso colposo del creditore - lavoratore nella produzione dell'evento⁽³¹¹⁾, pur restando pacifica l'evidenza secondo cui il datore è comunque tenuto a vigilare sul corretto utilizzo delle misure di prevenzione da parte del proprio personale⁽³¹²⁾.

³⁰⁷ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e*, op. cit.

³⁰⁸ P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro...*, op. cit., qui pag. 96.

³⁰⁹ Cass. civ. Sez. lavoro, 9 marzo 1992, n. 2835, «attivandosi per far cessare eventuali manomissioni o modalità d'uso pericolose da parte dei dipendenti, quali la rimozione delle cautele antinfortunistiche», Cass. civ. Sez. lavoro, 27 maggio 1986, n. 3576.

³¹⁰ Cass. Civ. Sez. 4, n. 6486 del 03/03/1995 – dep. 03/06/1995, GRASSI, Rv. 201706; anche Cass. Civ. Sez. 4, n. 4361 del 21 ottobre 2014 dep. il 2015, OTTINO, Rv. 263200.

³¹¹ Che comunque difficilmente viene preso in considerazione, come evidenziato da P. TULLINI, *Tutela civile e penale...*, op. cit., e che raramente attenua la posizione del debitore, secondo F. FERDANI, *Il datore di lavoro quale "garante"...*, op. cit.

³¹² Cass. n. 10097/2011, nonché G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile...*, op. cit.

In tal senso «il datore di lavoro, destinatario delle norme antinfortunistiche, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente sia abnorme, dovendo definirsi tale il comportamento imprudente del lavoratore che sia stato posto in essere da quest'ultimo del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidategli - e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro - o rientri nelle mansioni che gli sono proprie ma sia consistito in qualcosa radicalmente, ontologicamente, lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro»⁽³¹³⁾, rientrante quindi nella nota definizione di “rischio elettivo” «ravvisabile (...) solo in presenza di un comportamento abnorme, volontario ed arbitrario del lavoratore, tale da condurlo ad affrontare rischi diversi da quelli inerenti alla normale attività lavorativa, pur latamente intesa, e tale da determinare una causa interrottiva di ogni nesso fra lavoro, rischio ed evento secondo l'apprezzamento di fatto riservato al giudice di merito»⁽³¹⁴⁾.

Sulla base di tale assunto, si prescrive come non costituisca comportamento autonomamente imprudente e del tutto abnorme quello del lavoratore dovuto a sottovalutazione del rischio, eccesso di sicurezza, scarsa informazione poiché «è assolutamente prevedibile che il lavoratore, per una serie di ragioni (...), trascuri di indossare il casco ma, al contempo, (...) questo rischio il datore di lavoro e coloro che rivestono una posizione di garanzia sono tenuti a governare»⁽³¹⁵⁾, «non potendo attribuirsi alcun effetto esimente, per l'imprenditore, all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare, invece, l'esonero totale del datore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità, inopinabilità ed esorbitanza, necessariamente riferiti al procedimento lavorativo 'tipico' ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento»⁽³¹⁶⁾.

³¹³ Cassazione Penale, Sez. 7, 16 ottobre 2017, n. 47449.

³¹⁴ È l'incisiva definizione offerta da T. V. DE VIRGILIO, *Responsabilità penale del datore di lavoro e rischio elettivo*, in *Diritto dei Lavori*, 1/2010, IV, sinteticamente estrapolata da Cass. civ. Sez. lav. 18 maggio 2009, n. 11417.

³¹⁵ Cassazione Penale, Sez. 4, 22 agosto 2016, n. 35257.

³¹⁶ Cassazione Civile Lavoro - Sentenza n. 2626 del 5 febbraio 2014 e, conformi, Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883; Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486; Cass. civ., sez. lav., 11 aprile 2007, n. 8710 in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2007, 8-9; Cass. civ., sez. lav., 1° giugno 2004, n. 10510, in *Giurisprudenza civile Massimario*, 2004, 6; Cass. civ., sez. lav., 2 settembre 2015, n. 17438, con nota di S. CAPONETTI, *Superlavoro e dovere di sicurezza del lavoratore verso sè stesso: un caso estremo che vale l'applicazione del brocardo civilistico volenti non fit iniura*, in *Arg. Dir. Lav.*, 6/2015.

Col tempo, quindi, da un primo e più tradizionale orientamento della Corte di Cassazione teso a delineare una sorta di vera e propria “responsabilità oggettiva” a carico del datore esclusa solo da sopravvenuti fattori oggettivi quali, ad esempio, il dolo del dipendente o il “rischio elettivo” generato da un comportamento del lavoratore ⁽³¹⁷⁾, con conseguente irrilevanza di eventuali comportamenti colpevoli del lavoratore con valenza di mera «concausa o di mera occasione o modalità dell’iter produttivo dell’evento infortunistico, la cui verifica sarebbe stata impedita dall’adozione delle cautele e vigilanze» ⁽³¹⁸⁾, si è passati successivamente ad un secondo orientamento che ha assunto una posizione meno severa nella valutazione della responsabilità datoriale, più incline ad spezzare il nesso causale tra evento e mancanza del datore di lavoro a fronte di comportamenti quantomeno originali dei lavoratori, comunque riconducibili a un “rischio elettivo” dalle maglie più larghe ⁽³¹⁹⁾, mentre, viceversa, qualora il datore abbia correttamente osservato l’obbligazione di sicurezza, si ricomprenderanno estensivamente nel “novero delle condotte del dipendente” ⁽³²⁰⁾.

Unica nota a contrasto in questo fraporsi di tesi interpretative opposte, peraltro anche temporalmente contrassegnate tra loro, sembra solo rinvenirsi nella sentenza della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione n. 16026 del 18 giugno 2018 con la quale si osserva una nuova, e per certi versi preoccupante, inversione di tendenza dei Giudici di legittimità rispetto alle sue più recenti prese di posizione, poiché in questa pronuncia il datore di lavoro viene nuovamente chiamato a rispondere anche dell’evento che deriva da una condotta atipica, eccezionale o imprevedibilmente colposa del lavoratore ⁽³²¹⁾, senza che si tenga conto di alcun particolare limite alla sua responsabilità. Con tale decisione, infatti, in verità piuttosto isolata, si ha la netta sensazione che la Corte intenda forse tornare sui propri passi, quasi a voler riconoscere nuovamente un obbligo assoluto di vigilanza del datore ed a voler evocare

³¹⁷ Cass. civ., sez. lav., 17 aprile 2004, n. 7328; Cass. civ., sez. lav., 17 febbraio 1999, n. 1331; Cass. civ., sez. lav., 15 aprile 1996, n. 3510.

³¹⁸ Cass., 4 febbraio 2014, n. 2455; Cass., 1° luglio 2011, n. 14507.

³¹⁹ Cass. civ., sez. I, 5 dicembre 2017, n. 29115; Cass. civ., sez. lav., 12 aprile 2016, n. 7125; Cass. civ., sez. lav., 9 marzo 2015, n. 4668; Cass. civ., sez. lav., 10 gennaio 2013, n. 536

³²⁰ Cass. civ., sez. lav., 24 ottobre 2016, n. 21389; Cass. civ., sez. lav., 11 aprile 2013, n. 8861; Cass. civ., sez. lav., 23 aprile 2009, n. 9689; Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883) (esaustiva al riguardo la trattazione di P. TULLINI, *Tutela civile e penale...*, op. cit., qui pagg. 727-742; stesso approfondimento è condotto da F. STOLFA, *L’individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul Lavoro*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 33/2014, nonché da M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell’obbligo...*, op. cit.

³²¹ Consistita nell’intervenire sui binari prima del tempo stabilito.

quell'immagine, proposta da autorevole dottrina, di un «datore di lavoro che insegue spasmodicamente il lavoratore, attimo dopo attimo, per impedirgli di farsi male»⁽³²²⁾, che sembrava fosse stata ormai decisamente superata o quanto meno seriamente delimitata nei suoi presupposti applicativi.

4. Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d. lgs. 81/2008)

4.1. Il Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro: una svolta epocale

Allo stato attuale, la normativa tecnica fondamentale in materia di sicurezza sul lavoro è contenuta, come noto, nel D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008, la cui genesi è stata determinata da una parte dall'esigenza, avvertita già da tempo prima, di uniformare in un testo unitario la disciplina in materia di salute e sicurezza fino a quel momento eccessivamente frammentata e dispersiva, e dall'altra, sulla spinta dei profondi mutamenti dell'organizzazione produttiva e del mercato del lavoro che emergevano a causa della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica, dalla necessità di una nuova disciplina complessiva che portasse al superamento del D. lgs. 626/94⁽³²³⁾, del quale prosegue, in linea di continuità, l'opera di rafforzamento della tutela della sicurezza del lavoratore⁽³²⁴⁾. Sul piano concreto-sociale, tuttavia, l'evento che rese tangibile l'urgenza di una complessiva riforma del sistema prevenzionale è certamente da individuarsi nel tragico rogo che interessò, il 6 dicembre 2007, lo stabilimento della ThyssenKrupp e che vide la morte di 7 operai a causa della improvvida e sciagurata scelta dell'impresa di non investire più nelle misure di sicurezza, nel caso di specie in quelle antincendio⁽³²⁵⁾.

Data la natura compromissoria che la riforma ha assunto⁽³²⁶⁾, risultava altresì arduo centrare un ulteriore obiettivo fondamentale della stessa, ovvero quello di ridurre il divario⁽³²⁷⁾ tra l'ampiezza che caratterizza le tutele previste in astratto dall'ordinamento e il loro concreto livello di effettività pratica da

³²² P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 30/2014, qui pag. 28.

³²³ P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit., qui pagg. 10-11.

³²⁴ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., che evidenzia come il TUSL «conduce sino in fondo alcune soluzioni (formalizzando relative nozioni e istituti) solo accennate o solo indirettamente formulate nella normativa previgente», qui pag. 5.

³²⁵ P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit., qui pag. 1.

³²⁶ V. F. CARINCI, *La gestazione del Testo Unico doveva infatti fare i conti con l'imminente scadenza della legislatura*, in *Prefazione*, A. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, 2008, qui pag. XXXIII, nonché M. TIRABOSCHI, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008.

³²⁷ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit.

sempre piuttosto deludente ⁽³²⁸⁾, fine questo perseguito tramite da un lato l'ampliamento della protezione in senso soggettivo e oggettivo ⁽³²⁹⁾ e, dall'altro, attraverso il rafforzamento del sistema sanzionatorio mediante un deciso aumento delle pene detentive e/o pecuniarie previste ⁽³³⁰⁾.

Con questo TU in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pertanto, confermata la "trinità" dei soggetti responsabili della sicurezza del personale ovvero datore di lavoro, dirigente e preposto ⁽³³¹⁾ e formalizzata finalmente la delega di funzioni secondo i canoni anticipati dal diritto vivente ⁽³³²⁾, si mira ad estendere anzitutto la disciplina prevenzionistica a tutte le attività lavorative e a tutte le tipologie contrattuali ⁽³³³⁾, attribuendo una dimensione universalistica al concetto di "lavoratore" ⁽³³⁴⁾ incentrata, in linea con lo spirito complessivo della riforma di dare più intensa rilevanza al fattore organizzativo quale strumento indiretto di maggiore effettività, non tanto sul tipo negoziale quanto sull'inserimento funzionale della prestazione nell'organizzazione datoriale e valorizzandone parallelamente la persona prima ancora e, anzi, a prescindere, dal contratto ⁽³³⁵⁾.

Anche il concetto di "luogo di lavoro" si muove e cambia del tutto prospettiva ai fini della applicazione della disciplina di tutela della salute e sicurezza ⁽³³⁶⁾, poiché l'emersione di nuovi lavori, sempre più sganciati da un luogo fisico e immobile, induceva a valutare l'opportunità di modulare dette tutele tenendo conto delle nuove modalità con le quali veniva svolta la prestazione lavorativa sempre più spesso eseguita in diversi spazi o in contesti logistici non necessariamente deputati esclusivamente al lavoro né

³²⁸ C. SMURAGLIA, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, I, qui pagg. 425 e segg.

³²⁹ Si pensi ad esempio alle norme relative alle varie ipotesi di decentramento produttivo, in *primis* appalti e subappalti; v. P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *WP C.S.D. L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 73/2008.

³³⁰ G. MARRA, *Modelli di organizzazione e di gestione*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, 2008, qui pag. 483.

³³¹ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile...*, op. cit.

³³² R. BRUNELLI, *La delega di funzioni e l'esercizio di fatto di poteri direttivi*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, 2008, qui pag. 228; nonché G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., che sottolinea l'importanza data dalla riforma del 2008 alla adeguata e tempestiva pubblicità che il TUSL pretende venga data alla delega stessa.

³³³ Art. 3 TUSL.

³³⁴ Art. 2, lett. a, TUSL.

³³⁵ Cfr. M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro...*, op. cit., e P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit.

³³⁶ F. FERDANI, *Il datore di lavoro quale "garante"...*, op. cit., pagg. 241-248.

appositamente nati per accogliere il lavoro ⁽³³⁷⁾. Con la quarta rivoluzione tecnologica, quindi, ci si pone il problema di «pensare a norme di sicurezza capaci di “seguire” il lavoratore e non più tarate solo su di un luogo fisico determinato», passando dalla “sicurezza nei luoghi di lavoro” alla “sicurezza dei lavoratori” ⁽³³⁸⁾.

La consacrazione dell'elemento “organizzazione”, insinuatosi con l'intervento normativo del '94, nelle politiche di sicurezza sul lavoro emerge molto chiaramente, oltre che dalle definizioni contenute nell'art. 2, già dalla conferma dell'obbligo di valutazione dei rischi e di redazione del conseguente documento, nonché dall'adozione e dalla efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) della sicurezza sul lavoro, la cui valenza esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D. lgs. 231/2001 ⁽³³⁹⁾ costituisce un segnale chiaro di come l'adempimento dei complessi precetti prevenzionistici non possa prescindere da un metodo organizzato sulla base di procedure trasparenti e tracciabili, e dunque dalla costruzione di un'“organizzazione dell'organizzazione” ⁽³⁴⁰⁾, rendendo ulteriormente tangibile il legame intrinseco ed indissolubile che lega l'elemento-cardine dell'organizzazione ⁽³⁴¹⁾ ed il corrispondente potere direttivo/organizzativo ai doveri prevenzionali ed alle relative responsabilità che ne derivano.

Nonostante il diffuso entusiasmo circa l'importante impronta lasciata dalla riforma del 2008, non sono tuttavia mancate le critiche, a partire dalla constatazione che, a dispetto del nome, il Testo Unico non racchiude l'intera

³³⁷ Per una disamina dell'evoluzione e delle criticità afferenti al concetto di “luogo di lavoro” nei moderni contesti produttivi si rimanda a A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza...*, op. cit., pagg. 163 – 178.

³³⁸ P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit., qui pag. 8.

³³⁹ Art. 30 TUSL.

³⁴⁰ F. STOLFA, *Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, 2008, qui pag. 207.

³⁴¹ «Quel nesso che, (...), con la “comunitarizzazione” della sicurezza del lavoro e la nuova impostazione degli anni '90 è divenuto fattore essenziale e potremmo dire “fisiologico” nella *ratio* e nell'impostazione sottesa all'assetto legislativo del d. lgs. n. 626/94», pag. 7 di G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., che individua nella riforma del '94 il momento a partire dal quale «tutela della salute e organizzazione del lavoro sono definitivamente interdipendenti», qui pag. 8; S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza e colpa per organizzazione alla luce dell'estensione alla sicurezza del lavoro del d. lg. n. 231/2001*, in *Cass. pen.*, fasc.11, 2008, ove si sottolinea la rilevanza innata del fattore organizzativo nell'attività d'impresa, in quanto appunto «attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi» ai sensi dell'art. 2082 c.c.

normativa prevenzionale, in virtù dei continui rinvii ad altre fonti che esso contiene, seguita dalla denuncia del mancato coordinamento tra sistemi sanzionatori, in particolare tra amministrativo e penale, senza per di più risolvere la carenza qualitativa e soprattutto quantitativa che caratterizza il sistema pubblico degli organi di vigilanza, «da trent'anni afflitti da una schizofrenica divisione tra Sanità (Asl) e Lavoro (Ispettorati/Direzioni del lavoro)»⁽³⁴²⁾.

4.2. Dalla valorizzazione del principio di effettività nel TUSL alla funzionalizzazione dei poteri datoriali

Il Testo Unico del 2008, come detto, trova il proprio fondamento in quelle norme costituzionali che presidiano la salute e la sicurezza dell'uomo-lavoratore, e costituisce in un certo senso specificazione dell'architettura della materia rappresentato dall'art. 2087 c.c., nonché del corrispondente principio della massima sicurezza tecnologica, rafforzato e ulteriormente dettagliato dal TUSL⁽³⁴³⁾.

Il sostegno alla prospettiva di funzionalizzazione libertà di impresa - dignità personale del lavoratore che emerge dalla lettura complessiva dell'ordinamento in materia di sicurezza, non si esaurisce nel solo bilanciamento contenuto nella norma costituzionale posta dall'art. 41, manifestandosi espressamente nell'art. 2087 c.c., ma non può trovare piena spiegazione se non la si inserisce nei derivati di questa norma civilistica, primo fra tutti il T.U. del 2008. Il riferimento, infatti, al c.d. "micro-sistema" della SSL, caratterizzato appunto da sufficiente autonomia normativa e da una sua organicità sistematica, consente di trarre conseguenze di portata ben più ampia e generale rispetto al predetto semplice bilanciamento tra i due contrapposti elementi della libera iniziativa economica dell'imprenditore e della dignità del dipendente.

È invero in questo T.U. che, al giorno d'oggi, è rinvenibile la definizione compiuta del datore di lavoro e, dunque, di quel "debitore di sicurezza"⁽³⁴⁴⁾ dell'obbligazione delineata dal citato art. 2087 c.c., la cui complessità è dovuta alla sua natura al contempo formale e sostanziale, sebbene funzionale in ogni

³⁴² G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 4.

³⁴³ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. pag. 18, che al riguardo menziona l'art. 3, lett. b), art. 4 comma 5, e gli artt. 28, 33, 62, 64 comma 1 lett. d)).

³⁴⁴ L'art. 2 definisce il datore di lavoro prevenzionistico quale «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa».

caso, data la sua rilevanza esclusivamente «Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo»⁽³⁴⁵⁾.

La definizione, in effetti, sembra presentare diversi elementi di somiglianza rispetto alla precedente come modificata nel 1996 con il D. Lgs. n. 242, che ha apportato la sostituzione, a primo acchito apparentemente priva di effetto, dell'avverbio “comunque” in luogo dell'originaria “e” di congiunzione nel collegamento tra dato formale e sostanziale; con tale passaggio, infatti, è stato rimosso alla radice il rischio di incostituzionalità che incombeva sulla norma fino al 1996, in quanto la predetta congiunzione, implicando il cumulo tra criterio formale e quello sostanziale, prestava il fianco al pericolo di disparità di trattamento tra grandi e piccole imprese, posto che quanto inizialmente preteso si verifica per lo più nelle aziende di piccole e piccolissime dimensioni, dov'è diffusa la somma in un unico soggetto di ambo le qualità, ovvero quella di titolare del rapporto di lavoro e dunque datore di lavoro in astratto e quella di organizzatore effettivo dei meccanismi produttivi⁽³⁴⁶⁾, il cui carattere sostanziale prevale su quello formale proprio alla luce dell'utilizzo dell'avverbio in questione⁽³⁴⁷⁾, coerentemente con quanto richiesto da una rigorosa applicazione del principio di effettività, anch'esso oggetto di rinnovata attenzione da parte del legislatore del 2008.

Oltre che nelle definizioni improntate al concetto di “organizzazione”, un'ulteriore consacrazione di tale elemento pare potersi rinvenire già nel titolo dell'art. 299⁽³⁴⁸⁾ del T.U., rubricato come «Esercizio di fatto dei poteri direttivi»⁽³⁴⁹⁾, e giustamente rigido nello statuire che le posizioni di garanzia relative ai soggetti cui le lettere b), d) ed e) dell'articolo 2, comma 1,

³⁴⁵ V. C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit., nonché G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile...*, op. cit., il quale precisa come tale arricchimento definitorio fosse già stato introdotto dalla normativa del D. Lgs. n. 626/1994 che a sua volta aveva recepito le indicazioni di matrice giurisprudenziale, oltre ad obbedire al “cambio di marcia” derivante per impulso comunitario della Direttiva 89/291/CE.

³⁴⁶ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.

³⁴⁷ P. ONORATO, *I soggetti passivi dell'obbligo di sicurezza nei luoghi di lavoro: recenti previsioni normative e possibili generalizzazioni*, in *Cass. Pen.*, fasc. 1, 1999, qui pag. 355.

³⁴⁸ Per un'approfondita disamina del quale si rinvia a M. RANDON, *Le posizioni di garanzia in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro tra criterio formalistico e principio di effettività*, in *Cass. Pen.*, fasc. 7-8, 2018, pagg. 2637-2651, che ne scruta la sua rilevanza soprattutto sul piano dell'ordinamento penale; una lettura aggiornata del principio di effettività e della sua relazione con l'articolo in parola è in A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori...*, op. cit.

³⁴⁹ Collocato nel Titolo XII specificamente rivolto alle «Disposizioni in materia di penale e di procedura penale».

riconoscono rispettivamente la carica di «datore di lavoro», «dirigente» e «preposto», «gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti» Non è un caso che a tale norma, alla stregua di quanto avviene per la nota disposizione codicistica, venga assegnata una funzione in un certo senso di «chiusura»⁽³⁵⁰⁾, per effetto della quale, sulla scorta degli insegnamenti del diritto vivente, si può ricavare che, ai fini della responsabilità ai sensi del TUSL, è sufficiente anche l'esercizio a titolo temporaneo e/o occasionale delle funzioni essenziali facenti capo alle singole posizioni di garanzia⁽³⁵¹⁾.

Ma una conferma ulteriore di tale sensazione, nonché della continuità tra legislazione del '94 e disciplina del 2008 nel percorso verso un maggiore sostanzialismo della normativa complessiva a tutela di SSL, si ricava ancora dalla definizione di datore di lavoro allorquando il concetto di «titolarità dei poteri decisionali e di spesa» viene sostituito con quello di «esercizio» degli stessi, chiaro indice di un rafforzamento del principio di effettività sostanziale⁽³⁵²⁾.

Dal principio di effettività e dalla notevole rilevanza attribuita all'esercizio dei poteri decisionali e di spesa, si ricava altresì la centralità che implicitamente viene attribuita all'atto dell'organizzazione, per tale intendendosi non l'accezione fisica del termine quale, ad esempio, «organizzazione aziendale», bensì quale attività dell'organizzare⁽³⁵³⁾, che soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni risulta sovente distribuita tra diversi soggetti; proprio dalla dissociazione tra datore di lavoro civilistico *ex art 2094 c.c.* e datore di lavoro in SSL *ex art 2 TUSL* deriva una situazione classificabile in termini di multidatorialità piuttosto che di codatorialità, poiché se è vero che il lavoratore, contrattualmente, resta vincolato a un unico datore di lavoro, ossia quello di cui all'*art 2094 c.c.*, è altrettanto vero che è l'azienda a trovarsi con più datori di lavoro ai sensi dello stesso TUSL, sebbene ciascuno di essi sia poi responsabile unicamente per la parte di organizzazione aziendale derivante

³⁵⁰ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit.

³⁵¹ R. BRUNELLI, *La delega di funzioni e l'esercizio...*, op. cit.

³⁵² Lo stesso pare potersi affermare rispetto anche alla nozione di datore di lavoro pubblico, contenuta nel medesimo riferimento normativo («Nelle pubbliche amministrazioni (...) per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa»).

³⁵³ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.

dall'esercizio dei propri poteri decisionali e di spesa, con la logica conseguenza che l'adempimento di un debitore non esime né libera da colpe gli altri ⁽³⁵⁴⁾.

Il rilievo preponderante, pertanto, che assume in questo contesto l'elemento organizzativo spiega l'estensione di questa normativa anche a realtà che non siano imprese nel senso codicistico della parola, ma che implicino pur sempre una qualche forma di organizzazione di attività o lavoro, come potrebbe essere uno studio professionale con dipendenti subordinati, nonché oltre il mero rapporto di subordinazione. In altri termini, solo mediante il requisito dell'alienità organizzativa, «ossia dell'inserimento funzionale del prestatore di lavoro nell'ambito di un'organizzazione determinata da altri e sulla quale egli non può esercitare alcun potere di controllo» ⁽³⁵⁵⁾, trova concretezza il principio di effettività, sulle cui spalle si sviluppa anche la definizione di lavoratore, come ampiamente detto svincolata dal requisito della subordinazione ⁽³⁵⁶⁾, nonché il criterio di computabilità dei lavoratori stessi di cui all'art. 4.

La riforma del 2008 sembra quindi rifiutare con fermezza quella concezione di "organizzazione" quale «elemento dato, dotato quasi di un'essenza ontologica immodificabile» ⁽³⁵⁷⁾, frutto altresì dell'accettazione, diffusa nella giurisprudenza più risalente, della logica della "fatalità" degli infortuni o, più in generale, del quasi "inevitabile" verificarsi dell'evento dannoso, da cui a sua volta scaturiva la tendenza alla "monetizzazione della salute" ⁽³⁵⁸⁾ ovvero della traduzione della protezione di SSL in mera risarcibilità della stessa quasi a costituire l'unica "soluzione" per reagire e compensare *ex post* l'evento dannoso.

La riforma in parola, invece, rafforza finalmente il principio della prevenzione, forgiandolo di elementi idonei a far sì che l'organizzazione stessa, come detto fonte in sé dei rischi e dei pericoli per la SSL, diventi contestualmente un efficace ed efficiente strumento di prevenzione degli stessi.

La densità e la profondità, anche giuridica e sostanziale, del contenuto dell'obbligazione di sicurezza come delineata dal legislatore del 2008, frutto del bilanciamento operato dall'ordinamento rispetto ai valori contrapposti della dignità del lavoratore e della libera iniziativa economica, indirizzano quindi, "funzionalizzandola" ⁽³⁵⁹⁾, la libera attività economica alle finalità di tutela

³⁵⁴ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit., qui pagg. 27 e segg.

³⁵⁵ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit., qui pag. 46.

³⁵⁶ V. art. 2, c. 1, lett. a.

³⁵⁷ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit., qui pag. 553.

³⁵⁸ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit.

³⁵⁹ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.

perseguite dal legislatore dell'art. 41 Cost. ed ormai protette a tutto campo dalle previsioni della normativa prevenzionistica con *in primis* il T.U. del 2008.

All'esplicita consacrazione del principio di effettività sopra ricordato e dell'opera di funzionalizzazione inesorabilmente intrapresa dal legislatore contribuisce anche il presidio penal-pubblicistico posto a garanzia del rispetto delle prescrizioni contenute in questa normativa, quasi a confermare e ribadire ancora di più gli obiettivi di protezione sociale che l'ordinamento andava ad affidare alla disciplina *de qua*.

A ben vedere, in verità, in ogni riferimento positivo del T.U. del 2008 è dato rintracciare un qualche segnale di quest'opera di funzionalizzazione, come sembrano confermare i diversi limiti imposti ai poteri del datore di lavoro, ad esempio all'art. 15 comma 1 lett. m) laddove si eleva a misura generale di tutela di SSL «l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione», incidendo in tal modo sullo *ius variandi* o, ancora, all'art. 18 c. 1 lett. c) secondo il quale il datore deve, «nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza».

Nel medesimo senso, oltretutto, sembra deporre anche la stessa posizione giuridica del lavoratore in quanto del pari chiamato ad assicurare, a pena di incorrere in sanzioni e provvedimenti disciplinari ⁽³⁶⁰⁾, una certa proattività rispetto alla materia della prevenzione di SSL e, dunque, effettivo ed autonomo destinatario di specifici obblighi «la cui esigibilità, tuttavia, non può a sua volta prescindere dalla corretta attuazione dei doveri datoriali d'informazione e formazione (v. art. 20, c. 2, lett. h del t.u.) (...) in un gioco di specchi il cui effetto è quello di arricchire continuamente le reciproche posizioni soggettive, attive e passive, nell'ottica di meglio garantire l'effettività della tutela» ⁽³⁶¹⁾.

In definitiva, possiamo certamente ribadire come il “micro-sistema” di SSL, abbozzato nelle sue fondamentali linee programmatiche dall'art. 41 Cost. e dall'art. 2087 c.c. e delineato dettagliatamente dal T.U. del 2008, complice il rafforzamento operato da quest'ultimo rispetto all'essenziale principio di effettività, funga da idonea base normativa a sostegno della prospettiva di

³⁶⁰ Senonché, alla luce della rilevanza del bene protetto che esorbita dalla sfera individuale di interesse/diritto soggettivo per abbracciare una dimensione sociale-collettivistica, l'esercizio di tale potere pare potersi trasformare da libertà ad obbligo, come avallato dall'art 30 comma 3 del T.U., secondo cui il modello organizzativo deve prevedere anche un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

³⁶¹ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit., qui pag. 63.

funzionalizzazione della libertà d'impresa e dei poteri che da essa ne derivano rispetto alle finalità perseguite dall'ordinamento, in virtù della valenza sociale che circonda i valori del "lavoro" e dell'"impresa", potendosi in definitiva affermare che «la sicurezza diviene funzione dell'impresa e non (solo) obbligazione del datore nei confronti dei singoli lavoratori»⁽³⁶²⁾.

5. I modelli di organizzazione e gestione nella prevenzione sul lavoro

5.1. I modelli di organizzazione e gestione ex art. 30 TUSL

La valorizzazione del fattore organizzativo nelle politiche di prevenzione emerge altresì dal recepimento, nel micro-sistema di salute e sicurezza sul lavoro, dei modelli di organizzazione e gestione⁽³⁶³⁾, formalizzati in ambito prevenzionistico dall'art. 30 del TUSL⁽³⁶⁴⁾, che prevede per le imprese l'apparente obbligo di dotarsi ed efficacemente attuare un «modello di organizzazione e di gestione» che, se rispettoso dei requisiti ivi indicati, potrà produrre «efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche priva di personalità giuridica» di cui al d. lgs. n. 231/2001.

Le condizioni prescritte dalla disposizione in oggetto riguardano l'adempimento degli obblighi prevenzionali fissati dal TUSL stesso, come l'attività di valutazione dei rischi, di informazione e formazione dei lavoratori o la predisposizione di misure di prevenzione e protezione, circondate però da alcune cautele di natura procedurale⁽³⁶⁵⁾, quali l'implementazione di «idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al

³⁶² S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3968.

³⁶³ In questo senso P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit., che li annovera tra gli strumenti tramite cui il TUSL concretizza il proprio animo di "prevenzione partecipata".

³⁶⁴ M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali nel testo Unico della salute e sicurezza del lavoro. D. Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal d. Lgs. n. 106/2009*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 3/2009, INAIL.

³⁶⁵ Gli obblighi elencati dal comma 1 e di cui dover assicurare l'adempimento ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa sono: «a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici; b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti; c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; d) alle attività di sorveglianza sanitaria; e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori; f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate».

comma 1»⁽³⁶⁶⁾, di «un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare⁽³⁶⁷⁾ idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello»⁽³⁶⁸⁾, e infine «un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate»⁽³⁶⁹⁾.

Il primo nodo da sciogliere rispetto ai MOG di cui all'art. 30 del TUSL afferisce alla natura obbligatoria o meno degli stessi: nonostante l'interpretazione prevalente sia orientata verso una classificazione dei medesimi in termini di mero onere⁽³⁷⁰⁾, non mancano posizioni che ricavano l'obbligatorietà della loro adozione non dall'esegesi immediata della norma in commento bensì da una lettura sistematica del TUSL, sostenendo che la cogenza della misura in questione deriva dalla cogenza dell'oggetto della medesima, ovvero appunto obblighi già di per sé vincolanti per il datore ai sensi degli artt. 17 e 18 del TUSL⁽³⁷¹⁾.

Tra questi vi è certamente l'obbligo di valutazione di tutti i rischi presenti, da cui prende poi forma il DVR, rispetto al cui rapporto con i MOG in questione «Vi è, insomma, una sostanziale coincidenza di ambiti, di strumenti e di scopi (...), entrambi convergenti, pur in un quadro di innegabile autonomia, nella predisposizione di un'organizzazione aziendale orientata alla

³⁶⁶ Comma 2.

³⁶⁷ Che «necessariamente, deve richiamare quanto previsto dallo statuto dei lavoratori e dai CCNL di categoria», Evoluzione dei riferimenti legislativi e norme tecniche di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, F. BENEDETTI, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 3/2016, qui pag. 619). La previsione di un idoneo sistema disciplinare è tratta, in pratica, dal comma 4, lett. b), dell'art. 7 del d. lgs. 231/2001.

³⁶⁸ Comma 3.

³⁶⁹ Comma 4.

³⁷⁰ In tal senso, Trib. Tolmezzo, GUP, 28 gennaio 2012, in www.dirittopenalecontemporaneo.it, nonché P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore della sicurezza sul lavoro (parte II)*, in *Giur. merito*, fasc.11, 2013, qui pag. 2517; G. BRACALETTI, T. DE NICOLA, V. MANNI, *Iniziative di sostegno all'adozione di modalità gestionali della salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 3/2016. Per un quadro sintetico della questione T. VITARELLI, *Profili penali della delega di funzioni*, Milano, 2008.

³⁷¹ T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. It. Dir. Proc. Pen.*, fasc. 2, 2009, qui pag. 705.

sicurezza sulla base delle misure e delle procedure analiticamente indicate»⁽³⁷²⁾ dal TUSL.

Si può conseguentemente affermare che il «modello organizzativo *ex art. 30* deve, pertanto, contribuire a rafforzare l'attuazione di obblighi cui il datore di lavoro deve dare un'efficace risposta indipendentemente dall'adozione di un sistema gestionale della sicurezza più sofisticato di quello che, normalmente, è documentato dal DVR e dai documenti allegati»⁽³⁷³⁾; la riforma non fa altro che esplicitare tale necessità di organizzazione della prevenzione aziendale, ritenuta obbligatoria già prima dell'intervento del 2008⁽³⁷⁴⁾, nonostante sia comunque evidente la natura dei MOG in commento in termini di “onere” utile ad evitare la responsabilità amministrativa.

Un'ulteriore questione è invece “figlia” del raccordo tra disciplina antiinfortunistica e normativa del 2001, cui contribuisce la disposizione in commento, e riguarda appunto il rapporto tra MOG *ex art. 30* e MOG di cui al d. lgs. 231/2001, classificabile in termini «di identità e di continenza ad un tempo»⁽³⁷⁵⁾, rispettivamente per la coincidenza dell'oggetto tutelato, ovvero la commissione dei reati da parte della persona giuridica, e per la specialità del primo rispetto al secondo, nel senso che il modello in materia di sicurezza sul lavoro ben può ritenersi un capitolo speciale del più ampio trattato organizzativo predisposto ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Scrutando a fondo la norma per coglierne il profondo spirito non risulta azzardato affermare che, con esse, «il legislatore ha adottato un modello culturale e scientifico, per la sicurezza sul lavoro, “socio-tecnico”, per il quale il dato organizzativo è imprescindibile»⁽³⁷⁶⁾, puntando sulla «progettazione organizzativa (...) volta a realizzare il sistema organizzativo che sia affidabile e sicuro, parametri che conciliano efficienza e tutela e soddisfazione dei lavoratori»⁽³⁷⁷⁾.

Come detto, punto di partenza e presupposto indefettibile di questa impostazione è l'insistenza sulla linea di azione rappresentata dalla «gestione

³⁷² S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3971.

³⁷³ P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel...*, op. cit., qui pag. 2524.

³⁷⁴ D. M. PULITANÒ, *Sicurezza sul lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. Pen. e Proc.*, 1/2010, qui pag. 103.

³⁷⁵ P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel...*, op. cit., qui pag. 2516.

³⁷⁶ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 8.

³⁷⁷ L. GOLZIO, *La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento della organizzazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008, qui pag. 27.

sistemica della salute e sicurezza sul lavoro che opera, cioè, all'interno di una visione integrata con le problematiche della gestione complessiva delle organizzazioni»⁽³⁷⁸⁾, affermatasi a seguito della pubblicazione, il 28 settembre 2001, delle Linee Guida per un Sistema di Gestione della salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) (note anche come Linee Guida UNI-Inail)⁽³⁷⁹⁾, e confermata dall'espresso richiamo delle stesse nel comma 5 dell'art. 30, che le elegge a criterio di conformità per la redazione dei MOG «in sede di prima applicazione», assieme ai British Standard OHSAS 18001:2007.

Il *favor* normativo nei confronti di questo nuovo istituto riceve poi definitiva conferma con il successivo D.M. 13 febbraio 2014, che definisce le procedure semplificate per l'applicazione e l'efficace attuazione dei MOG nelle PMI⁽³⁸⁰⁾, nonché nel forte sostegno che ricevono a livello istituzionale⁽³⁸¹⁾, in particolare per merito dell'INAIL⁽³⁸²⁾.

Per concludere, si può in definitiva affermare che, con il TUSL, «il sistema di prevenzione in azienda è inscindibilmente connesso al complessivo modello

³⁷⁸ P. ALBINI et al., *Premessa*, op. cit., qui pag. 603.

³⁷⁹ Seguite poi dalla lettera circolare del Min. Lav. dell'11/7/11 sulla corrispondenza tra gli standard dei sistemi di gestione della sicurezza ed il modello organizzativo e gestionale di cui all'art. 30 del TUSL.

³⁸⁰ P. ALBINI et al., *Premessa*, op. cit., qui pag. 603.

³⁸¹ Nonostante P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit., ritiene possa farsi di più, soprattutto secondo una logica premiale.

³⁸² Che, come ben descritto da G. BRACALETTI et al., *Iniziativa di sostegno all'adozione...*, op. cit., si esplica in diversi modi: ne costituisce un esempio la realizzazione di specifici accordi con i vari stakeholder della sicurezza e, in particolare, con le parti sociali, in linea con quanto stabilito dall'art. 10 del TUSL, dalla cui reciproca collaborazione sono sorte diverse Linee di Indirizzo a carattere sempre più specifico (si occupano di un unico settore o di una determinata zona geografica), il rispetto delle quali nell'implementazione dei MOG consente alle imprese di giovare della riduzione del tasso medio di tariffa *ex art.* 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (d. m. dicembre 2000), seppur solo dopo un biennio di attività, ma con una riduzione inversamente proporzionale alle dimensioni dell'ente (dal 28% per le aziende fino a 10 dipendenti, sino al 5% per quelle con oltre 200). Un importante contributo alla diffusione di questi sistemi deriva dal sistema incentivante, noto come ISI, cui allude l'art. 11 del TUSL, e pianificato da Inail, avviato in via sperimentale nel 2010 con uno stanziamento di oltre 1 miliardo e mezzo fino al 2016: attraverso tali fondi si può procedere alla redazione dei modelli in questione. L'Inail, inoltre, è coinvolta nell'opera di normazione tecnica e di regolamentazione della materia della gestione della SSL, sia a livello nazionale (in sede di Commissione consultiva ha partecipato alla stesura del D. M. 13 febbraio 2014 relativo alla Procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle PMI), sia a livello internazionale, fornendo un rappresentante alla delegazione italiana dell'ISO (International Organization for Standardization), nel cui ambito sta contribuendo allo sviluppo della norma ISO 45001, volta appunto a definire i requisiti dei SGSL.

organizzativo aziendale, e tutte le sue componenti - soggetti, competenze, funzioni, controlli, responsabilità, sanzioni disciplinari, devono essere inseriti in un assetto organizzativo esplicitato, e rispondere a criteri di razionalità organizzativa, efficienza ed efficacia», contribuendo a «rendere meno onerosa e più agevole la prevenzione in azienda, ed a fornire un indubbio ausilio anche in termini di facilitazione dei controlli “esterni” ad opera degli organi pubblici di vigilanza», oltre a diventare «un decisivo elemento di valutazione della “colpa” penale, ai sensi art. 300 d. lgs. n. 81/08 (si potrebbe dire: colpa per difetto di organizzazione)»⁽³⁸³⁾.

5.2. L’ingresso della responsabilità amministrativa degli enti nel micro-sistema di salute e sicurezza sul lavoro

Il raccordo tra normativa antiinfortunistica e disciplina contro la criminalità d’impresa non avviene tuttavia direttamente con il TUSL, bensì proprio con la fonte normativa che delegava il governo alla sua promulgazione, ovvero la L. n. 123 del 2007, che all’art. 9⁽³⁸⁴⁾ ha esteso la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti al micro-sistema della sicurezza sul lavoro⁽³⁸⁵⁾.

Nondimeno, pur dandosi conto, sul piano legislativo, dell’importanza di tale passaggio obbligato nell’evoluzione della disciplina in materia di sicurezza sul lavoro, la sua introduzione ha suscitato un «grande interesse accompagnato, ovviamente, da una certa preoccupazione a causa delle pesanti sanzioni economiche e soprattutto di quelle interdittive che possono causare ingenti problemi finanziari ad una impresa fino a comprometterne la sua esistenza»

³⁸³ Le espressioni virgolettate sono di G. G. NATULLO, *Soggetti e obblighi...*, op. cit., qui pag. 10.

³⁸⁴ Per i primi commenti in merito a tale norma, si rinvia a R. BRICCHETTI, L. PISTORELLI, *Commento dell’art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123. Responsabili anche gli enti coinvolti*, in *Guida Dir.*, 2007, pagg. 40 e segg.; P. ALDROVANDI, *Responsabilità amministrativa degli enti per i delitti in violazione di norme antinfortunistiche*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2007, pagg. 571 e segg.; B. DEIDDA, *Il Testo Unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: molto rumore per (quasi) nulla?*, in *Dir. Pen. Proc.*, 2008, qui pag. 100; C. SANTORIELLO, *Violazione delle norme antinfortunistiche e reati commessi nell’interesse o a vantaggio delle società*, in *Resp. Amm. Soc. Enti*, 2008, 1, pagg. 161 e segg.

³⁸⁵ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pagg. 3967 e segg; cfr. anche T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., che sottolinea la tardiva attuazione, a mezzo articolo in commento, della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, che già aveva opportunamente annoverato la materia della sicurezza sul lavoro tra i settori da tutelare dalla criminalità di impresa, indicazione rispetto alla quale il d. lgs. n. 231/2001 si era dimostrato indifferente, per ragioni prevalentemente politiche, come evidenziato anche da C. PIERGALLINI, *Sistema sanzionatorio e reati previsti dal codice penale*, in *Dir. Pen. Proc.*, 2001, qui pagg. 1355 e segg.

(³⁸⁶): i timori nascono principalmente per le aziende di minori dimensioni, a fronte della limitatezza di risorse che le caratterizza, che rischia di essere ulteriormente aggravata da tale prescrizione, nonostante i modesti accorgimenti previsti nei loro confronti (³⁸⁷).

Più nello specifico, la disposizione richiamata ha introdotto nel D. lgs. n. 231/2001 (³⁸⁸) un articolo (25-septies) (³⁸⁹), a norma del quale anche le ipotesi di reato consistente in «Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro» (³⁹⁰) incidono ai fini del riconoscimento della responsabilità amministrativa della persona giuridica, con la conseguenza che, pertanto, in tali fattispecie, alla responsabilità civile e/o penale della persona fisica che detiene le redini dell'impresa può aggiungersi quella di natura amministrativa che colpisce direttamente la persona giuridica.

La questione principale, però, è rappresentata dalle divergenze che attanagliano i diversi sistemi di responsabilità, a partire dalla presa d'atto delle difficoltà interpretative derivanti dall'inserimento dei delitti colposi nel novero dei reati-presupposto che rilevano ai fini di una potenziale responsabilità dell'ente, quale quella prospettata dal d. lgs. 231/2001, che sembra concepita «per contrastare la criminalità (di marcata intensità) dolosa d'impresa, più che quella colposa» (³⁹¹).

Può certamente parlarsi, a proposito della responsabilità d'impresa, quale forma di responsabilità derivante da quella in cui incorre, in sede penale e civile, il datore di lavoro (³⁹²) al quale sia addebitabile, secondo i canoni di colpevolezza tipici del diritto processuale penale e di quello civile, la violazione della normativa infortunistica e della sua "norma-madre", ovvero l'art. 2087 c.c. La sequenza logica prevede infatti prima l'accertamento della responsabilità della persona fisica e, solo in un secondo momento,

³⁸⁶ F. BENEDETTI, *Evoluzione dei riferimenti legislativi...*, op. cit., qui pag. 618.

³⁸⁷ Si allude da un lato alla possibilità, offerta agli enti di piccole dimensioni dal comma 4 dell'art. 6 del d. lgs. 231/2001, che consente di affidare direttamente all'organo dirigente la funzione di vigilanza sul rispetto dei MOG, e, dall'altro, nelle già richiamate procedure semplificate per la redazione e l'attuazione dei medesimi delineate dal D. M. 13 febbraio 2014.

³⁸⁸ Che reca con sé la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica».

³⁸⁹ Successivamente modificato dall'art. 300 del TUSL.

³⁹⁰ Dalla rubrica dell'articolo in commento, che si rifà agli artt. 589 e 590, comma 3, c.p.

³⁹¹ T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., pag. 695.

³⁹² O dirigente o preposto.

l'«attribuzione all'ente della responsabilità per essere la persona fisica un apicale»⁽³⁹³⁾ ⁽³⁹⁴⁾.

Condividono l'elemento soggettivo della colpa, nonché la rilevanza che il fattore organizzativo assume necessariamente nella valutazione di entrambe le responsabilità, individuale e d'impresa, alla luce della centralità che il medesimo riveste nel sistema normativo posto a tutela della sicurezza del lavoro: non è quindi un caso che, ai fini della responsabilità derivante dal d. lgs. 231/2001, l'elemento fondante sia stato rintracciato nella c.d. “colpa di organizzazione”⁽³⁹⁵⁾.

La differenza principale, come emerge a prima vista, risiede nel fatto che essa riguarda, finalmente⁽³⁹⁶⁾, la persona giuridica, in quanto trattasi «di una colpa che risiede e si esaurisce nella struttura dell'ente, rendendola criminogena, ossia delineando un'area di rischio illecito d'impresa. Ed è quanto basta per addossare all'ente la responsabilità dei reati che si inscrivono in detta area di rischio»⁽³⁹⁷⁾.

Definita dunque per grandi linee la struttura dell'elemento soggettivo in questione e rintracciato il fondamento del medesimo nell'organizzazione d'impresa, risulta facile individuare l'elemento esimente rispetto agli effetti previsti dal d. lgs. 231/2001, posto che è lo stesso art. 30 ad indicare gli ivi previsti MOG e i requisiti da rispettare a tal fine⁽³⁹⁸⁾, la prova della cui

³⁹³ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3969, cui si rimanda per un'approfondita disamina dell'argomento.

³⁹⁴ Per tale intendendosi uno dei soggetti di cui all'art. 5 del d. lgs. 231/2001.

³⁹⁵ Tra gli altri, P. ALDROVANDI, *Responsabilità amministrativa degli enti...*, op. cit., qui pag. 572; N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *Dir. Pen. Proc.*, n. 7, 2008, qui pag. 833; T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 695. Preferisce invece l'espressione “colpevolezza di organizzazione”, più corretta in quanto «destinata ad abbracciare sia la 'politica d'impresa', affine al dolo, che l'osservanza del controllo, affine alla colpa», A. ALESSANDRI, *Note penalistiche sulla nuova responsabilità delle persone giuridiche*, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Econ.*, 2002, qui pag. 54.

³⁹⁶ Apprezza la portata della riforma G. DE SANTIS, *Profili penalistici del regime normativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro introdotto dal d. lgs. n. 81/2008*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 2008, qui pag. 1666, che sottolinea l'insufficienza della sola sanzione per la persona fisica non solo su un piano di prevenzione generale, ma anche sotto il profilo del principio di colpevolezza, che risulterebbe tradito ogni qualvolta la condotta criminale sia il frutto di precise e consapevoli politiche aziendali.

³⁹⁷ F. GIUNTA, *Attività bancaria e responsabilità ex crimine degli enti collettivi*, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Econ.*, 2004, pag. 11.

³⁹⁸ V. anche R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, 169; nonché A. MAZZERANGHI, R. ROSSETTI, *La identificazione e gestione dei processi critici per la*

conformità è il terzo step che completa lo schema processuale *supra* accennato⁽³⁹⁹⁾.

In tal senso, ulteriori indicazioni sono fornite dalla medesima norma, la quale statuisce la presunzione di conformità alle condizioni dalla medesima stabilite dei MOG «definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007»⁽⁴⁰⁰⁾, il cui rispetto formale e sostanziale produrrebbe dunque l'agognato effetto esimente⁽⁴⁰¹⁾.

Ed è in questo controverso passaggio che si colloca l'aspetto maggiormente innovativo insito nell'art. 30: se da un lato, infatti, è il medesimo a confermare la pregressa esistenza del modello organizzativo (ovvero il SGSL delineato dalle Linee Guida del 2001), «che lo stesso art. 30 ritiene tale da offrire garanzie sufficienti a concedere una patente di “impresa virtuosa” all'azienda che lo adotta»⁽⁴⁰²⁾, dall'altro deriva la principale novità insita «nella nuova impostazione legislativa, per la quale, da un lato, risulta che un modello di organizzazione e gestione aziendale della sicurezza ci debba essere, si potrebbe dire “in ogni caso e comunque”; se poi risponde anche a particolari requisiti, avrà riconosciuto un plusvalore anche in termini di efficacia esimente della responsabilità penale»⁽⁴⁰³⁾.

Risulta inoltre evidente come, a tal fine, non sia sufficiente ottemperare a quanto sancito dall'art. 30, ma si renda altresì necessario onorare gli adempimenti richiesti dal d. lgs. 231/01⁽⁴⁰⁴⁾: da questa logica di reciproca corroborazione, la funzione di vigilanza riceve quindi dignità autonoma per effetto del combinato disposto dall'art. 6 del decreto del 2001, che la affida

sicurezza, nel rispetto dei requisiti della OHSAS 18001:2007, in *Riv. 231*, 2010, n. 2, pag. 33, che osservano come l'art. 30 non abbia tuttavia offerto una guida pratica per l'implementazione di un MOG, ma più semplici obiettivi programmatici.

³⁹⁹ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3969.

⁴⁰⁰ Ancora comma 5.

⁴⁰¹ Cfr. F. BENEDETTI, *Evoluzione dei riferimenti legislativi...*, op. cit.

⁴⁰² G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 8; nello stesso senso G. MARRA, *Modelli di organizzazione e di gestione*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO, 2008, qui pag. 483; S. DOVERE, *L'impatto della l. 3.8.2007, n. 123 sull'apparato sanzionatorio della tutela della salute e della sicurezza del lavoro*, in *Rusciano*, Natullo, 2008, qui pag. 105.

⁴⁰³ G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione...*, op. cit., qui pag. 9.

⁴⁰⁴ F. BENEDETTI, *Evoluzione dei riferimenti legislativi...*, op. cit., qui pagg. 615-622; S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3978; P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore...*, op. cit., qui pag. 2517. Secondo quest'ultimo e R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione...*, op. cit., l'art. 30 che definisce i criteri del MOG del TUSL non fa altro che riprendere concetti e cautele già insite nel d. lgs. 231/2001.

appunto «a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»⁽⁴⁰⁵⁾, e dell'art. 30, che in un certo senso la suddivide in «verifica (...) del rispetto delle misure»⁽⁴⁰⁶⁾ e «controllo sull'attuazione del modello»⁽⁴⁰⁷⁾, operando «pertanto una sorta di bipartizione del generale obbligo di vigilanza»⁽⁴⁰⁸⁾, oltre alla necessità di un idoneo sistema sanzionatorio sul piano disciplinare⁽⁴⁰⁹⁾.

In tal senso, dunque, trovano finalmente ragion d'essere le disposizioni inerenti ai criteri di imputazione soggettiva di cui agli artt. 6 e 7 del d. lgs. 231/2001, improntati agli illeciti di matrice colposa quali quelli in materia antiinfortunistica e ambientale⁽⁴¹⁰⁾, e che, assieme all'art. 5, indicano la strada da seguire appunto per non incorrere in responsabilità d'impresa. Su tale piano, infatti, sono necessari, da un lato, l'evidenza che il reato non sia stato commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente⁽⁴¹¹⁾, e, dall'altro, la prova della preventiva adozione di modelli gestionali atti ad evitare la commissione del reato poi consumato⁽⁴¹²⁾.

In queste norme, pertanto, «trova espressione la necessità di fondare la responsabilità dell'ente su elementi di oggettiva inadeguatezza organizzativa e gestionale, affrancando il sistema da forme di attribuzione di responsabilità a carattere automatico (o, se si vuole, meramente oggettivo)», poiché «se si individua il fulcro della sicurezza in azienda nella "organizzazione sicura" dell'attività dell'impresa (...) il dato oggettivo rappresentato dall'assetto organizzativo finisce inevitabilmente per rappresentare il punto di riferimento necessario alla cui stregua misurare sia la valutazione del corretto adempimento dei suoi doveri da parte del datore di lavoro/dirigente, sia l'ascrivibilità all'ente del reato commesso dall'apicale»⁽⁴¹³⁾.

⁴⁰⁵ Comma 1, lett. b).

⁴⁰⁶ Comma 3.

⁴⁰⁷ Comma 4.

⁴⁰⁸ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3979, che ne ricava un'ulteriore conferma dall'assegnazione della medesima funzione direttamente all'organo dirigente nelle organizzazioni di minori dimensioni.

⁴⁰⁹ V. comma 3 dell'art. 30 TUSL che ricopia esattamente il comma 4, lett. b), dell'art. 7 del d. lgs. 231/2001.

⁴¹⁰ G. AMARELLI, *La sicurezza sul lavoro tra delega legislativa e responsabilità delle imprese per le 'morti bianche': la legge n. 123 del 2007 (seconda parte)*, in *St. Iuris*, 2008, qui pag. 418.

⁴¹¹ Art. 5, d. lgs. 231/2001.

⁴¹² Art. 6, d. lgs. 231/2001.

⁴¹³ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3971, che a proposito delle due diverse forme di responsabilità parla di "sovrapposizione"; l'oggettivazione dei

La costruzione, sebbene coerente nella sua impostazione complessiva, presta comunque il fianco al rischio di ricavare in maniera praticamente automatica la responsabilità dell'ente da quella della persona fisica, il cui inadempimento organizzativo si ripercuoterà allora sulla posizione della persona giuridica, salvo che non si proceda invece ad una effettiva e specifica valutazione, *ex ante* e a prescindere dall'evento realizzatosi, circa l'idoneità astratta del MOG adottato in termini prevenzionali, posto che è in questo delicato momento che si cela un ulteriore non ammissibile rischio, ovvero il «classico vizio logico (che darebbe luogo ad una motivazione meramente apparente) di dedurre l'inadeguatezza del modello dal mero fatto rappresentato dal verificarsi dell'evento»⁽⁴¹⁴⁾. Per tale motivo, quindi, potrebbe risultare «opportuno, per evitare ingiustificati esiti moltiplicatori di responsabilità, non 'agganciare' la colpa del datore di lavoro ad una generale e generica 'colpa di organizzazione' (il dovere di 'buona organizzazione' non integra di per sé una norma cautelare), ma alla violazione di una specifica norma a contenuto prevenzionale»⁽⁴¹⁵⁾.

Sul punto, poi, si colloca anche l'indecisa disposizione del comma 5 e del relativo rinvio alle Linee guida UNI - INAIL e al British Standard, con annessa presunzione di conformità (e dunque, si suppone, esonero da responsabilità d'impresa) dei MOG che ad esse si rifanno, ma solo «per le parti corrispondenti»: al di là della censurata indeterminatezza di alcune locuzioni presenti nel comma⁽⁴¹⁶⁾, i dubbi di legittimità costituzionale hanno riguardato

criteri viene apprezzata ed indagata anche da T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 695.

⁴¹⁴ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3976, che, pur consapevole di come «l'onere di «buona organizzazione della sicurezza» non rappresenta una norma cautelare in sé» (pag. 3975), ne sottolinea l'importanza, soprattutto in occasione di reati commessi non da soggetti apicali, ai fini della valutazione della *culpa in vigilando* dell'ente.

⁴¹⁵ T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pagg. 706-707, con critica alla logica della “sovrapposizione” tra responsabilità.

⁴¹⁶ Si allude alle espressioni «In sede di prima applicazione» e «per le parti corrispondenti»; v. T. GUERINI, *Il ruolo del modello di organizzazione, gestione e controllo nella prevenzione del rischio da reato colposo*, in *Riv. 231*, 2012, n. 4, pag. 107, che dalla rilevanza penale della materia deduce l'incostituzionalità della norma per violazione del principio di legalità e di determinatezza; T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 707; P. SERRA, *I modelli di organizzazione...*, op. cit., qui pag. 240, che altresì coglie le differenze tra modelli *ex art. 30* e riferimenti richiamati al comma 5, essendo i primi fondati sugli obiettivi di prevenzione di cui al comma 1, mentre i secondi sui processi.

anche il profilo dell'eccesso di delega (⁴¹⁷), e soprattutto la valenza della presunzione introdotta.

È certamente da escludersi una sua lettura in termini di presunzione *iuris et de iure*: nonostante l'apparenza, infatti, riconoscere carattere assoluto ad essa rischierebbe di non superare il vaglio di legittimità costituzionale, in particolare per violazione della regola costituzionale secondo cui il giudice è soggetto soltanto alla legge (⁴¹⁸), ma non solo (⁴¹⁹): deve quindi concludersi ritenendo che trattasi di mera presunzione relativa, utile comunque a determinare un'importante inversione dell'onere della prova (⁴²⁰), con la conseguenza, quindi, che «mentre l'ente potrà limitarsi a presentare il Modello redatto sulle indicazioni delle Linee guida UNI-INAIL o OHSAS, spetterà all'accusa, in questo caso, dimostrare che, seppure conforme alle citate Linee guida, lo stesso non sia in concreto adeguato» (⁴²¹).

Resta dunque garantita la libertà di giudizio dell'organo giudicante (⁴²²), scevro da qualunque limite nella valutazione dell'effettiva e concreta conformità del MOG alle Linee Guida o ai British Standards (⁴²³), anche qualora il modello attuato secondo i loro canoni ottenga l'asseverazione degli organismi paritetici (⁴²⁴) o la certificazione (⁴²⁵). Ciò nonostante, deve comunque riconoscersi che un'eventuale attestazione di conformità aggraverebbe lo sforzo motivazionale del giudice che se ne discosti, oltre ad

⁴¹⁷ Secondo R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione...*, op. cit., qui pag. 168, che nella legge delega del TUSL (l. 123/2007) non rinviene un'autorizzazione alla modifica dei criteri di imputazione della responsabilità d'impresa.

⁴¹⁸ Art. 101 Cost.

⁴¹⁹ Si tratterebbe infatti di presunzione limitata alla porzione di MOG corrispondente ai riferimenti indicati dal comma 5.

⁴²⁰ V. N. PISANI, *Profili penalistici del testo...*, op. cit., qui pag. 835; T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 703.

⁴²¹ T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 707.

⁴²² P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore...*, op. cit., qui pag. 2515.

⁴²³ R. GUERRINI, *Le modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010, pag. 157; R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, op. cit., pag. 191, che evidenzia inoltre come la presunzione riguardi semmai la conformità tra modello attuato secondo le Linee Guida o i British Standards e quello di cui all'art. 30, ma non anche la coerenza «del modello adottato concretamente dall'ente alle linee guida UNI - INAIL o al BS OHSAS, che dovrà comunque essere oggetto di accertamento giudiziale».

⁴²⁴ Ritenuto uno strumento utile da F. BENEDETTI, *Evoluzione dei riferimenti legislativi...*, op. cit., sorpreso del fatto che, benchè non si dia la possibilità di asseverare il SGSL quale componente del MOG, sia invece possibile procedere direttamente col MOG stesso.

⁴²⁵ P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore...*, op. cit., qui pag. 2539.

una probabile esclusione dell'elemento soggettivo ⁽⁴²⁶⁾. Resta naturalmente inteso che la commissione dolosa dei reati (a dir la verità rara in ambito infortunistico) da parte dell'impresa e dunque l'accertamento dell'elemento soggettivo del dolo assorbirà, rendendola vana, qualunque valenza anche del miglior MOG in termini di efficacia esimente ⁽⁴²⁷⁾.

Sul piano della responsabilità amministrativa dell'ente, in definitiva, si può affermare che «è precisamente il modello di organizzazione e gestione (...) il criterio cui commisurare l'efficacia della concreta organizzazione della sicurezza allestita dal datore di lavoro» ⁽⁴²⁸⁾, guardando sì ai precetti del d. lgs. 231, ma soprattutto a quelli dell'art. 30 del TUSL ⁽⁴²⁹⁾, potendo quindi classificare la relativa relazione in termini di complementarità ⁽⁴³⁰⁾, o di «doppio modello» ⁽⁴³¹⁾, dal momento che «se l'art. 6 descrive il Modello generale di Organizzazione idoneo ad evitare la commissione dei reati presupposto previsti dal decreto 231, l'art. 30 ne rappresenta un'utile specificazione in ordine ai reati colposi di cui all'art. 25-septies» ⁽⁴³²⁾.

A questo punto, in un'analisi d'insieme della riforma condotta tra 2007 e 2008, può certamente affermarsi che l'obiettivo «di far attecchire la cultura della legalità nell'impresa italiana, non può dirsi (ancora) centrato» ⁽⁴³³⁾, pur avendo il sicuro merito di aver impresso una forte accelerata in tal senso, soprattutto per ciò che riguarda il controverso panorama delle imprese artigiane

⁴²⁶ R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, op. cit., pag. 192; D. M. PULITANÒ, *Sicurezza sul lavoro: le novità...*, op. cit., qui pag. 106.

⁴²⁷ G. AMARELLI, *La sicurezza sul lavoro tra delega legislativa e responsabilità delle imprese per le 'morti bianche': la legge n. 123 del 2007 (seconda parte)*, in *St. Iuris*, 2008, qui pag. 418; R. BRICCHETTI et al., *Commento dell'art. 9...*, op. cit., qui pag. 40.

⁴²⁸ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3977.

⁴²⁹ A. MAZZERANGHI, R. ROSSETTI, *La identificazione e gestione dei processi...*, op. cit., qui pag. 33; P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore...*, op. cit., qui pag. 2541.

⁴³⁰ Cfr. T. GUERINI, *Il ruolo del modello di organizzazione...*, op. cit., qui pag. 103.

⁴³¹ «uno valido solo in relazione ai delitti di omicidio colposo e di lesioni personali colpose; l'altro valido per tutti i rimanenti reati presupposto, con la conseguenza che l'impresa sarà onerata sul piano probatorio della dimostrazione della conformità dei modelli adottati "più che altro, un onere di allegazione", mentre l'accusa dovrà provare l'inadeguatezza del medesimo», T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 706.

⁴³² P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore...*, op. cit., qui pag. 2516.

⁴³³ T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità...*, op. cit., qui pag. 707, che tra le cause annovera i costi eccessivi richiesti dalla disciplina, il radicato fattore culturale, nonché le difficoltà probatorie che ugualmente permangono in capo all'impresa, anche in caso di adozione di un inappuntabile MOG.

e delle PMI, certamente esposte più al rischio infortunistico che agli illeciti societari o contro la Pubblica Amministrazione (⁴³⁴).

Ed è al riguardo che si pongono i principali interrogativi, anche e soprattutto ai fini della presente trattazione incentrata sull'universo artigiano, ove la frequente coincidenza tra governance e capitale (⁴³⁵) rende complicato prospettare non solo l'autonomia della funzione di vigilanza rispetto alla posizione di garanzia (⁴³⁶), ma altresì la redazione e la preoccupazione per un modello di organizzazione e gestione (⁴³⁷).

Resta quindi da chiedersi se l'appel dei MOG per un'impresa artigiana possa essere incrementato tramite il riconoscimento, ai medesimi e alla relativa normativa, di un'analogia efficace esimente non solo della responsabilità dell'ente, ma anche di quella individuale del datore di lavoro: la risposta, anche e soprattutto alla luce del principio del libero convincimento del giudice, non può che essere positiva, ed erigerebbe i modelli *ex art. 30 del TUSL* a «significativo parametro di adempimento dell'obbligo ai sensi del 2087 c.c.» (⁴³⁸).

6. La Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) e la sua interazione con la sicurezza sul lavoro

La responsabilità scaturente dal d. lgs. 231/2001 non è l'unica in cui rischia di incorrere una qualunque impresa: quest'ultima, infatti, ben si compenetra e si interfaccia con quella che è stata definita la “Responsabilità Sociale d'impresa (RSI)”, o nella sua declinazione anglosassone “Corporate Social Responsibility (CSR)”.

La sua cristallizzazione normativa è coeva a quella appena trattata (⁴³⁹), posto che è nel 2001 che l'Unione Europea introduce il concetto in questione, definendolo originariamente come «integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni

⁴³⁴ M. CARDIA, *La disciplina sulla sicurezza nel luogo di lavoro nella prospettiva del d. lgs. 231/2001*, in *La Resp. Amm. Soc. Enti*, 2008, 2, qui pag. 119.

⁴³⁵ R. ZANNOTTI, *Il nuovo diritto penale dell'economia*, 2a ed., Milano, 2008, qui pag. 76.

⁴³⁶ S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza...*, op. cit., qui pag. 3978.

⁴³⁷ Così, C. PIERGALLINI, *Relazione tenuta al Convegno annuale PRIN 2006, Principio di legalità e orizzonti della modernità*, Milano Bicocca, 11 aprile 2008.

⁴³⁸ P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit., qui pag. 11.

⁴³⁹ Chiaro indice di una stagione normativa particolarmente attenta alla criminalità d'impresa, dopo che l'opinione pubblica e i risparmiatori europei e italiani erano stati scossi dalle bancarelle degli anni '90, come testimonia la controversa vicenda relativa al Crac Parmalat, scoperto solo nel 2003.

commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate»⁽⁴⁴⁰⁾, ovvero come «la responsabilità delle imprese per gli impatti che hanno sulla società»⁽⁴⁴¹⁾.

Si atteggia quindi a essere un potenziale “abito di virtuosità” per qualunque impresa a prescindere dalle sue concrete dimensioni, poiché si concretizza nell’«integrazione di preoccupazioni di natura etica all’interno della visione strategica d’impresa: è una manifestazione delle grandi, medie e piccole imprese di gestire efficacemente le problematiche d’impatto sociale ed etico al loro interno e nell’ambiente circostante»⁽⁴⁴²⁾.

Il “prodotto”, dunque, inteso come il frutto dell’organizzazione aziendale e della produzione imprenditoriale, non è più solo apprezzato per le sue caratteristiche qualitative ed estetiche, ma acquista al contempo valore immateriale, anche sotto il profilo dell’etica della sicurezza del lavoro. Di conseguenza, l’impegno sociale ed etico di un’impresa va sempre più caratterizzandosi come parte integrante di quella che è stata ormai definita la c.d. “catena del valore” ovvero l’«insieme dei processi che caratterizzano la struttura di un’organizzazione»⁽⁴⁴³⁾, arginando così la fino ad un tempo predominante logica essenzialmente economica⁽⁴⁴⁴⁾ a favore di un’impostazione, ormai accolta dall’ordinamento europeo, per così dire “socio-economica”.

Partendo sempre dal presupposto che la RSI sia comunque una iniziativa volontaria e del tutto spontanea rimessa alla piena discrezionalità della parte datoriale, la stessa però, se attuata in maniera convinta e produttiva, permette alle imprese di accentuare il loro impegno, in misura superiore rispetto agli obblighi previsti dalla legislazione, sulla sicurezza e salute dei lavoratori al punto da poter risultare, detta interazione con la SSL, tra i criteri di selezione dei subappaltatori così come ottima politica di marketing, per quanto questo

⁴⁴⁰ *Libro Verde: Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Commissione Europea 18/7/2001, qui pag. 7.

⁴⁴¹ Ai sensi della comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni (Strategia rinnovata dell’UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese) n. 681 del 25.10.2011.

⁴⁴² Secondo un primigenio concetto elaborato per la prima volta da R.E. FREEMAN, *Strategic Management: a Stakeholder approach*, Pitman, Boston, 1984.

⁴⁴³ Secondo la definizione offerta da M. PORTER, *Competitive Advantage: creating and sustaining superior Performance*, 1985.

⁴⁴⁴ Che esaspera la ricerca del profitto e che trova la sua massima sintesi in M. FRIEDMAN, *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, in *New York Times Magazine*, 13 sept., N.Y., 1970, secondo cui un’impresa che non operi nell’esclusivo interesse degli azionisti non è da considerarsi una “buona impresa”, forse trascurando come l’attenzione e la sensibilità degli stessi possa convergere altresì verso tali e meno lucrativi valori.

processo sia di per sé quanto mai complesso e non di immediata percezione per l'azienda e per l'esterno.

La RSI non è un progetto istantaneo e veloce perché lo sviluppo di nuovi valori e la modifica della cultura aziendale richiedono una gestione quotidiana, integrata e strutturata del problema di SL, le cui istanze diventano un ordinario obiettivo, inserendole «dunque nelle scelte aziendali non solo verso l'interno, ma anche verso l'esterno. Significa ad esempio non esternalizzare i rischi, valutare l'impatto delle attività dei propri partner commerciali lungo l'intera catena produttiva, integrare la salute e sicurezza come criterio di scelta dei subappaltatori, (...) adottando soluzioni innovative, volte non solo ad adeguarsi, ma ad andare anche oltre le prescrizioni normative»⁽⁴⁴⁵⁾.

In questa direzione un importante contributo può essere offerto proprio dai su analizzati modelli di organizzazione e gestione⁴⁴⁶, la cui natura documentale offre poi un potenziale strumento utile in termini probatori per dare evidenza della buona fede del datore e dell'impresa, rispetto a tutti i diversi profili di responsabilità *supra* individuati, o ancora da «reti basate su relazioni indipendenti di lungo termine tra imprese grandi e medie e fornitori costituiti da piccole e medie imprese (...) in un mutevole equilibrio di potere tra cooperazione e concorrenza nei processi di produzione e di conoscenza globale»⁽⁴⁴⁷⁾, cercando dunque di dare finalmente forma alla c.d. “impresa con anima”⁽⁴⁴⁸⁾ o “impresa integrale”⁽⁴⁴⁹⁾.

Tale ambizione può e deve coinvolgere anche l'universo artigiano e il mondo delle PMI, alla luce della rilevanza socio-economica che, come visto, gli stessi assumono non solo per l'Italia, ma per l'intera Unione Europea, e comprendere come tale percorso di introspezione possa essere promosso e diffuso nella realtà artigiana diventa il fulcro della successiva esposizione, a partire dal ruolo centrale che, specie in tale ambito, possono rivestire la contrattazione collettiva e le relazioni industriali.

⁴⁴⁵ F. BETTONI, *Salute e sicurezza nei luoghi...*, op. cit., qui pag. 538.

⁴⁴⁶ In tal senso G. BRACALETTI et al., *Iniziative di sostegno all'adozione...*, op. cit., pag. 674.

⁴⁴⁷ F. BUTERA, *Organizzazione*, in *Nuovo Manuale di Sociologia*, R. CIPRIANI (a cura di), MaggioliEditore, 2016, qui pagg. 163-164

⁴⁴⁸ Concetto sostenuto, oltre che da importanti imprenditori tra cui *in primis* Adriano Olivetti, anche da G. DIOGUARDI, *L'impresa nella società del terzo millennio*, Laterza, Roma-Bari, 1996, qui pag. 106, e G. SAPELLI, *Per una cultura dell'impresa. Strategia e sapere del management moderno*, FrancoAngeli, Milano, 1989.

⁴⁴⁹ Cfr. F. BUTERA, *La media impresa costruita per durare*, FrancoAngeli, Milano, 1999.

CAPITOLO III
**LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
ARTIGIANE: DALLA FUNZIONE INTEGRATIVO-
COMPLEMENTARE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
ALLA DIMENSIONE ARTIGIANA**

Sommario: **1.** La funzione integrativo-complementare della contrattazione collettiva in materia di sicurezza sul lavoro. – **1.1.** La contrattazione collettiva nell’ambito delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza. – **1.2.** Il ruolo delle parti sociali in ambito formativo. – **1.3.** La contrattazione collettiva in termini di bilateralità. – **1.4.** Il Dalla bilateralità alla pariteticità. – **1.5.** I sistemi paritetici nella gestione della sicurezza sul lavoro. – **1.6.** Le buone prassi tra partecipazione dei lavoratori, contrattazione collettiva, innovatività e responsabilità dell’impresa. – **2.** L’evoluzione della sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva dell’artigianato: dalla monetizzazione della salute alla riforma contrattuale del 2016. – **2.1.** I primi passi verso il superamento della logica della “monetizzazione”: dalla Costituzione alla stagione del movimento operaio. – **2.2.** Gli interventi normativi degli anni ‘70: una svolta storica o una battuta d’arresto?. – **2.3.** Dalla svolta comunitaria di fine anni ‘80 fino alla sua attuale “conservazione” nel Testo Unico del 2008. – **2.4.** Le conferme derivanti dalla Riforma degli assetti contrattuali dell’artigianato avviata nel 2016. – **3.** La sicurezza sul lavoro nelle relazioni industriali artigiane. – **3.1.** La cornice istituzionale dell’artigianato. – **3.2.** La pariteticità quale sede per la gestione della sicurezza sul lavoro delle imprese artigiane. – **3.3.** Due esempi di sostegno al reddito da parte della bilateralità artigiana. – **3.4.** Modalità di iscrizione alla bilateralità e conseguenze della mancata adesione. – **4.** La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva nazionale: luci e ombre e il rapporto con la disciplina obbligatoria di legge. – **4.1.** La sicurezza sul lavoro nei CCNL del comparto artigiano: cosa c’è di pratico oltre alle dichiarazioni di principio. – **4.2.** La gestione della formazione nei CCNL artigiani: tra sicurezza sul lavoro e innovazione tecnologica. – **4.3.** L’evoluzione tecnologica nella contrattazione collettiva: oltre l’ambito formativo. – **4.4.** La contrattazione collettiva quale fonte inconsapevole di buone prassi. – **4.5.** Sicurezza e tecnologie nei CCNL del comparto artigiano: un’analisi complessiva.

1. La funzione integrativo-complementare della contrattazione collettiva in materia di sicurezza sul lavoro

Si potrebbe in un certo senso dire che le Associazione dei datori di lavoro e le Organizzazioni Sindacali ricevano dalla legge un importante ruolo e strategiche funzioni nella gestione di una delicata materia quale la sicurezza sul lavoro; osservando però il quadro complessivo da un diverso punto di vista, non risulterebbe azzardato affermare al contempo come sia la legge stessa che, spesso, abdica al proprio ruolo regolamentare a favore della contrattazione collettiva, il cui intervento in tale ambito può rivelarsi più efficace ed efficiente

di quanto non possa esserlo una regolamentazione maggiormente astratta come quella di fonte legislativa.

Ad ogni modo, sono ampi ed importanti gli spazi di manovra che la legge e, in particolare, la legislazione tecnica contenuta nel TUSL dedica alle parti sociali per mezzo della contrattazione collettiva e dei suoi derivati, *in primis* la bilateralità e i suoi strumenti.

1.1. La contrattazione collettiva nell'ambito delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza

La contrattazione collettiva, innanzitutto, è eletta dalla legge quale sede di definizione, in sostanza, della disciplina relativa alla rappresentanza di parte lavoratrice in materia di sicurezza sul lavoro: nell'ambito dei confini normativi minimi dettati dal Testo Unico, essa è subito chiamata, dall'art. 47, comma 5 del TUSL, a individuare il «numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni»; tale coinvolgimento si giustifica anche alla luce del fatto che, oltre a patrocinare il credito di sicurezza vantato da tutti i lavoratori nei confronti del datore di lavoro debitore di sicurezza, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) riceve le stesse tutele che la legge riconosce agli esponenti delle sigle sindacali, per effetto dell'art. 50, comma 2 del TUSL.

Il sistema di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro è distinto dall'art. 47 del TUSL a seconda del numero di unità lavorative presenti in azienda o in unità produttiva: se inferiore a 15, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori all'interno della realtà oppure individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo di riferimento ⁽⁴⁵⁰⁾, secondo quanto poi specificato all'articolo seguente; nelle entità con più di 15 dipendenti, invece, l'elezione o designazione avverrà nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali se costituite oppure, in assenza, si procederà tramite elezione diretta ⁽⁴⁵¹⁾.

Al fine di alleggerire la burocrazia comunque insita nelle procedure di elezione e designazione delle rappresentanze per la sicurezza sul lavoro, l'ordinamento riconosce dunque a favore delle imprese più piccole una modalità alternativa alla presenza fissa in azienda di un rappresentante aziendale per la sicurezza, ammettendo quindi che il medesimo possa essere individuato esternamente all'azienda, «nell'ambito territoriale o del comparto produttivo», il che, come si vedrà, non potrà nuovamente prescindere

⁴⁵⁰ Art. 47, comma 3.

⁴⁵¹ Art. 47, comma 4.

dall'intervento della contrattazione collettiva, e rivelerà tutta la propria utilità nel settore artigiano.

A questa tecnica alternativa di delegazione, la rubrica dell'art. 48 TUSL assegna il nome di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RSLT) ⁽⁴⁵²⁾, chiamato ugualmente ad esercitare tutte le competenze che l'art. 50 affida al RLS, non più limitatamente ad una azienda o unità produttiva, bensì «con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza» ⁽⁴⁵³⁾. A maggior ragione in questo caso, ove tale istituto è deputato alla rappresentanza di un territorio anziché di un'azienda, le modalità di elezione o designazione del medesimo vengono individuate per mezzo di accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, come sempre stipulati «dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» ⁽⁴⁵⁴⁾.

Da notare che, mentre nell'ambito delle rappresentanze aziendali l'art. 47 lascia alla contrattazione collettiva di qualunque livello la facoltà di intervenire per disciplinare gli aspetti normativi relativi all'elezione del RLS, consapevole del fatto che il profilo aziendale possa, anche se non necessariamente, essere quello ideale in quanto maggiormente vicino alla realtà di riferimento, nel terreno delle rappresentanze territoriali tale funzione è espressamente assegnata alla trattativa di livello nazionale, il che denota un'evidente intento uniformatore da parte del legislatore.

Un appunto si rende necessario per comprendere per grandi linee il funzionamento e il finanziamento dell'attività svolta dal RSLT: le imprese prive di un rappresentante aziendale e costrette quindi a dotarsi di una rappresentanza alternativa territoriale, sono tenute, ai sensi del combinato disposto dall'art. 48, comma 3 e dall'art. 52, comma 2, al versamento di un contributo pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'unità produttiva, secondo i criteri di computo stabiliti dall'art. 4 del TUSL ⁽⁴⁵⁵⁾. Dei due riferimenti normativi appena richiamati, tuttavia, il primo stesso riconosce alla contrattazione collettiva di dar forma a sistemi alternativi di

⁴⁵² D'ora in avanti anche RSLT, per distinguerlo dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale, RSLA.

⁴⁵³ Art. 48, comma 1.

⁴⁵⁴ Art. 48, comma 2, il quale prevede, in mancanza, la definizione attraverso decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite ugualmente le medesime organizzazioni associative.

⁴⁵⁵ L'art. 4 determina i criteri di computo dell'organico aziendale dal quale il TUSL fa poi discendere determinati effetti di legge, escludendo dal conteggio tutta una serie di lavoratori, tra cui, a titolo meramente esemplificativo, lavoratori autonomi, occasionali, in prova e collaborazioni.

rappresentanza o di pariteticità, la cui adesione determina il venir meno dell'obbligo al predetto versamento.

Restando in tema di rappresentanza territoriale per la sicurezza, le parti sociali godono di ulteriori margini di manovra: per l'esercizio delle proprie attribuzioni, la legge riconosce al RLS la facoltà di accedere presso i luoghi di lavoro, onde verificare la conformità delle misure di sicurezza agli standard normativi e regolamentari; nell'ambito delle rappresentanze territoriali, però, tale prerogativa può essere validamente espletata soltanto nel rispetto delle modalità e del preavviso da rendere al datore di lavoro stabiliti dai contratti collettivi di livello nazionale, anche tramite accordi di natura interconfederale⁽⁴⁵⁶⁾.

Analogamente, le ulteriori attribuzioni riconosciute dalla legge al RLS, aziendale e territoriale, ivi incluso il diritto di accesso presso i locali aziendali, enucleate all'art. 50, comma 1 del TUSL, devono svolgersi nel rispetto delle modalità che la contrattazione collettiva di livello nazionale deve fissare per effetto del successivo comma 3. Da notare, infine, come il comma 1, nell'introdurre l'elenco delle prerogative spettanti alle rappresentanze lavorative per la sicurezza, esordisce col significativo inciso «Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva», con ciò salvando maggiori e più ampi poteri nascenti in sede negoziale.

1.2. Il ruolo delle parti sociali in ambito formativo

Restando nell'ambito della rappresentanza delle istanze di parte lavoratrice relative alla sicurezza sul lavoro, importanti compiti vengono dal TUSL riconosciuti a favore delle parti sociali in materia di formazione.

L'art. 37, comma 11, infatti, affida alla contrattazione collettiva di livello nazionale l'individuazione delle «modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza», la quale dovrà in ogni caso concretizzarsi in corsi della durata minima di 32 ore iniziali, delle quali 12 da spendere «sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento».

Altrettanto viene previsto dall'art. 48, comma 7, nell'ambito della rappresentanza per la sicurezza territoriale, allorquando si stabilisce che durata, modalità e contenuti specifici della formazione siano stabiliti in sede di contrattazione collettiva, senza stavolta specificazione alcuna circa il livello negoziale da adottare, attraverso comunque un percorso formativo pari ad

⁴⁵⁶ Art. 48, comma 4.

almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro tre mesi dalla designazione o elezione.

Ai sensi dei medesimi riferimenti normativi, poi, sono sempre le parti sociali gli attori designati dalla legge per la regolamentazione dell'aggiornamento periodico in materia, la cui durata minima si differenzia, questa volta, a seconda delle capacità dimensionali dell'impresa, indice della consapevolezza del legislatore circa la mutevolezza della concezione della sicurezza sul lavoro in base alla grandezza dell'azienda: se infatti nelle realtà che occupano dai 15 ai 50 dipendenti la "revisione" formativa deve avere durata non inferiore alle 4 ore, nelle imprese con ulteriore personale la formazione raddoppia. Sembrerebbero invece restare esenti dall'obbligo di aggiornamento periodico delle rappresentanze le aziende con un organico inferiore alle 15 unità lavorative, se non fosse che il già citato art. 37 del TUSL, al comma 6, statuisce espressamente che «la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi», consigliando caldamente una ripetizione con cadenza regolare della formazione in materia, resa ancor più urgente dalla rapidità con cui si muove l'evoluzione delle moderne tecnologie, con un monte ore formativo che, per analogia rispetto a quanto previsto per le aziende con più di 15 dipendenti, non potrà comunque essere inferiore alle 4 ore.

In realtà, la mancata espressa previsione di una disposizione dedicata all'aggiornamento periodico del RLS per le aziende con meno di 15 dipendenti deve spiegarsi alla luce del fatto che, proprio con riferimento a tale insieme di imprese, l'impalcatura dettata dal TUSL in tema di rappresentanza ruota appunto intorno alla figura del RSLT, cui è quindi dedicata una specifica norma che fissa esplicitamente con cadenza annuale l'aggiornamento periodico di almeno 8 ore cui sono tenute le rappresentanze di livello territoriale ⁽⁴⁵⁷⁾.

Sempre l'art. 37, poi, individua il contenuto minimo su cui dovrà vertere la formazione della rappresentanza per la sicurezza, che comprende la conoscenza dei principi giuridici comunitari e nazionali ⁽⁴⁵⁸⁾, della legislazione generale e speciale vigente in materia ⁽⁴⁵⁹⁾, ma anche delle «misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione» ⁽⁴⁶⁰⁾ e degli «aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori» ⁽⁴⁶¹⁾, onde favorire il

⁴⁵⁷ Art. 48, comma 7.

⁴⁵⁸ Lett. a).

⁴⁵⁹ Lett. b).

⁴⁶⁰ Lett. f).

⁴⁶¹ Lett. g); l'art. 37, inoltre, richiede altresì che la formazione del RLS riguardi poi i «principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi» (lett. c), «definizione e individuazione dei fattori

pieno e consapevole esercizio dei propri diritti e dei propri poteri, nonché dei doveri assunti nei confronti dei lavoratori rappresentati.

1.3. La contrattazione collettiva in termini di bilateralità

Nell'ambito delle relazioni industriali in generale, crescenti spazi di azione vengono dalla legge riconosciuti agli enti bilaterali, definiti dall'art. 2, lett. h), del D. Lgs. n. 276/2003 ⁽⁴⁶²⁾ come «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro». In questa delicata attività di «regolazione del mercato del lavoro», naturalmente complementare rispetto alla cornice normativa delineata dalle fonti legislative, sono diversi gli strumenti di intervento a disposizione di tali specifici organismi, per di più fissati direttamente a livello normativo dalla suddetta norma, la quale, tra le altre cose, richiama espressamente «lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro», obiettivo, quest'ultimo, che, assieme alla «programmazione di attività formative», costituisce una delle principali prerogative assegnate dall'ordinamento giuridico a queste realtà associative *sui generis*.

Si tratta, in sostanza, di organismi che sorgono nell'ambito della contrattazione collettiva, su impulso delle organizzazioni dei datori di lavoro o delle rappresentanze dei lavoratori, di cui risultano paritetica espressione: sono infatti composti da membri, scelti in egual numero, esponenti delle suddette organizzazioni, e rivestono i delicati compiti ad essi assegnati non solo dalla legge, come appena visto, ma anche dai contratti collettivi di lavoro. Agli enti bilaterali, infatti, spettano una serie di iniziative improntate principalmente alla formazione e informazione dei lavoratori, «l'intermediazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; (...) la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito» ⁽⁴⁶³⁾.

È evidente, dunque, come le parti sociali, assecondando lo spirito della legge, abbiano eletto gli enti bilaterali non già a sede di scontro e negoziazione, bensì a luogo di composizione delle controversie, di superamento della logica conflittuale e, dunque, realizzazione dello spirito partecipativo dell'impresa, di sintesi dialettica delle istanze delle imprese e di quelle dei lavoratori: in altre parole, abbandonate le armi affilate in sede di contrattazione negoziale, le parti

di rischio» (lett. d), «valutazione dei rischi» (lett. e) e, infine, «nozioni di tecnica della comunicazione» (lett. h).

⁴⁶² Anche noto come “Riforma Biagi” in onore del giuslavorista dalle cui idee prese le mosse l’iniziativa di legge, Prof. Marco Biagi.

⁴⁶³ Lett. h), comma 2, art. 2 D. Lgs. n. 276/2003.

sociali imboccano la strada del dialogo al fine di costruire dei solidi ponti che consentano l'incontro tra gli interessi di parte aziendale e le prerogative di parte lavoratrice.

Certamente la natura delle materie assegnate alla discussione in sede bilaterale facilita un approccio meno conflittuale, considerato che esulano da tali confronti le trattative sugli aspetti retributivi, sull'inquadramento professionale, sui trattamenti economici differiti e, in generale, su qualunque aspetto destinato invece a confluire nei contratti collettivi di lavoro, nazionali e territoriali. Salute e sicurezza, welfare, promozione di buone pratiche contro la disparità di genere e le discriminazioni sul luogo di lavoro, formazione dei lavoratori e degli imprenditori, gestione mutualistica dei fondi per la formazione e per l'integrazione del reddito, sono temi sicuramente meno suscettibili di scatenare scontri ed egoismi di parte, ma che comunque richiedono un preventivo e complesso ragionamento e confronto, per addivenire ad una definizione concordata dei margini di manovra.

Il più delle volte tuttavia, tali sforzi si traducono in iniziative rivolte appunto a beneficio di entrambi, lavoratori e imprese, come avviene ad esempio nel campo del sostegno al reddito: risultano certamente meritevoli di menzione l'accordo raggiunto dagli enti bilaterali del sistema composto da Confesercenti e Unicredit, che ha consentito alle imprese site nelle zone tragicamente colpite dal sisma dell'Emilia Romagna del maggio 2012 di accedere a dei finanziamenti a tasso zero di 12 mesi, grazie al supporto diretto di Confesercenti stesso; altrettanto deve dirsi rispetto all'esperienza offerta dalla bilateralità della provincia di Varese, che eroga un contributo *una tantum* a rimborso delle spese sostenute dalle imprese per far fronte ai danni subiti a seguito di eventi eccezionali derivanti da "cause naturali", con conseguente sospensione parziale o totale dell'attività produttiva nei sei mesi immediatamente successivi all'evento ⁽⁴⁶⁴⁾.

Gli enti bilaterali, pertanto, come dimostrato da alcune citate testimonianze, assumono una centralità e una importanza crescenti nel supporto e sostegno alle imprese «quale specifica sede di confronto esterno all'azienda che si affianca alla consultazione e alla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori sul luogo di lavoro per la gestione nell'immediato – nonché per la prevenzione nel medio/lungo periodo – degli effetti (...) sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e sulla stabilità del mercato del lavoro» ⁽⁴⁶⁵⁾. Ciò spiega quindi il rafforzamento degli stessi attuato per mezzo della riforma del Testo Unico

⁴⁶⁴ Entrambe le esperienze sono tratte da M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi di welfare...*, op. cit.

⁴⁶⁵ M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi di welfare...*, op. cit., qui pag. 592.

del 2008 ⁽⁴⁶⁶⁾, alla luce della loro rilevanza in termini di strumento di partecipazione dei lavoratori, nonché della potenziale centralità che possono assumere, com'è appunto nel disegno legislativo, sotto forma di supporto all'attività ispettiva delle competenti autorità, in merito alla quale, tuttavia, «non può non residuare qualche perplessità circa il rischio di un eccesso di fiducia del legislatore» ⁽⁴⁶⁷⁾.

1.4. Dalla bilateralità alla pariteticità

Pur tuttavia, nonostante i ripetuti richiami che il D. Lgs. n. 276/2003 riserva a tali istituti, gli stessi figurano di rado nell'ambito del TUSL, ove i suoi contorni si confondono con quelli che delineano gli organismi paritetici, definiti dall'art. 2, comma 1, lett. ee), come «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per» una serie di rilevanti compiti in materia di sicurezza sul lavoro, come la «programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

Per espressa previsione normativa, quindi, gli enti bilaterali e gli organismi paritetici condividono la stessa origine, ovvero l'impulso da parte di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, nonché la funzione, cioè quella di essere sedi privilegiate per la gestione di determinate materie; analoga è altresì la natura negoziale collettiva ⁽⁴⁶⁸⁾, mentre le differenze emergono invece quanto all'oggetto della propria attività, che per i primi è la regolazione del mercato del lavoro e per i secondi la sicurezza sul lavoro, nonostante «lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro» ⁽⁴⁶⁹⁾ rientri esplicitamente tra le prerogative degli enti bilaterali, quasi facendo sottintendere, forse inconsapevolmente, un rapporto di specie a genere tra

⁴⁶⁶ M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pagg. 529 e segg.

⁴⁶⁷ G. NATULLO, «Nuovi» contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *I Working Papers di Olympus*, n. 5/2012, qui pag. 15.

⁴⁶⁸ Come attentamente A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro nella contrattazione collettiva aziendale sviluppata dalle PMI*, in *Adapt Working Paper*, n. 33/2006, ricavava dal previgente art. 20 del D. Lgs. 626/1994, che lascia salvi gli organismi bilaterali già previsti da accordi collettivi. Altrettanto avviene oggi per effetto dell'art. 51 del TUSL che, al comma 4, salva «gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali».

⁴⁶⁹ Art. 2, comma 1, lett. h) del D. Lgs. n. 276/2003.

organismi paritetici ed enti bilaterali, in cui i primi rappresentano «l'istanza specialistica sui temi della salute e sicurezza sul lavoro»⁽⁴⁷⁰⁾.

Tale relazione, poi, sembra essere confermata dalla lettura combinata dei commi 1 e 4 dell'art. 51 del TUSL, rubricato appunto «Organismi paritetici»: se il primo comma stabilisce che «a livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici» come *supra* definiti, l'altro fa comunque salvi «gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali», senza riconoscerne dunque la piena e reciproca identità, ma quasi a volerne suggerire la possibile convivenza degli uni nell'ambito degli altri, come tra l'altro raccomandato dalla prassi precedente all'emanazione del Testo Unico e formatasi sulle orme della previgente disciplina normativa, contenuta nel D. Lgs. n. 626/1994⁽⁴⁷¹⁾.

È infatti tale fonte legislativa che, in attuazione di tutta una serie di direttive europee in materia di sicurezza sul lavoro, ha posto le basi per la costituzione, anche e soprattutto a livello territoriale, degli organismi paritetici, cui l'art. 20 attribuiva «funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori», assegnando loro, altresì, il delicato compito di fungere da «prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti»⁽⁴⁷²⁾.

Alla pariteticità, infatti, il TUSL assegna ruoli e funzioni simili a quelli che la riforma del mercato del lavoro del 2003 assegna alla bilateralità, delineando un compito genericamente configurabile in termini di assistenza e supporto alle imprese e ai lavoratori *in primis*, ma anche agli altri attori istituzionali.

1.5. I sistemi paritetici nella gestione della sicurezza sul lavoro

Seppur introdotta dal D. Lgs. n. 626/1994⁽⁴⁷³⁾, è con la riforma del Testo Unico del 2008 che la pariteticità si consacra nella gestione della sicurezza sul lavoro, grazie all'accrescimento di competenze e attribuzioni che ne consegue,

⁴⁷⁰ La pensa in questo senso M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 737.

⁴⁷¹ V. A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro...*, op. cit.

⁴⁷² Il testo virgolettato è estrapolato dall'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 626/1994, poi ripreso dall'art. 51 del TUSL.

⁴⁷³ Nonostante, invero, tracce di pariteticità siano state rinvenute già rispetto alla L. 833/1978 istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale che, all'ultimo comma dell'art. 5 ancor oggi in vigore, con una formula che rievoca lettera e spirito tanto dell'art. 2087 c.c. quanto dell'art. 9 Stat. Lav., stabilisce che «gli interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro (...) sono effettuati sulla base di esigenze verificate congiuntamente con le rappresentanze sindacali ed il datore di lavoro»; al riguardo, cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit.

il più delle volte frutto della cristallizzazione legislativa di prassi già consolidate negli accordi sindacali.

Uno dei principali ambiti in cui la pariteticità è dalla legge chiamata a intervenire con costanza è rappresentato dalla materia della formazione sulla sicurezza sul lavoro: il riconoscimento normativo di una presenza così continua nonché strategica in ambito formativo, induce a riflettere sul ruolo complessivamente assegnato dall'ordinamento alla pariteticità nella gestione della sicurezza sul lavoro, considerata l'importanza che il fattore formativo e informativo assume nell'intera impalcatura del TUSL ⁽⁴⁷⁴⁾.

I sistemi paritetici, infatti, si configurano come dei micro-ordinamenti giuridici di fonte negoziale ⁽⁴⁷⁵⁾ in materia di sicurezza sul lavoro: la loro nascita e attività non deve però darsi per scontata per ogni settore e per ogni territorio, in quanto rimesse alla libera iniziativa delle parti sociali, con la conseguenza che potrebbero residuare comparti o aree geografiche sprovviste di tali "infrastrutture".

Di tale eventualità è consapevole naturalmente il Testo Unico, che al riguardo prevede dunque un'alternativa per far fronte a tali evenienze, attraverso la costituzione, al comma 1 dell'art. 52, del fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori territoriali e alla pariteticità, destinato ad operare in favore «delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca (...) sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello».

Leggendo la lettera della norma in questione, anzi, il legislatore sembra denotare un'ulteriore presa d'atto, relativa alla possibilità che forme di pariteticità nascano non per impulso delle associazioni dalla legge deputate a fare ciò, che sono quelle dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative; sussiste infatti il rischio che sistemi paritetici possano nascere su iniziativa di una contrattazione pirata bandita dalla legge, che di conseguenza mette al bando anche i corrispondenti derivati.

Forte della tradizione storica e negoziale che caratterizza invece le associazioni comparativamente più rappresentative, nonché della loro maggiore rappresentatività comparata, alle stesse l'ordinamento riconosce la facoltà, cui già si è fatto cenno, di istituire sistemi di rappresentanza o di pariteticità la cui adesione determina per le imprese aderenti il venir meno

⁴⁷⁴ Coerentemente alla logica di prevenzione che connota l'intero Testo Unico, la formazione e l'informazione fungono da principale strumento di protezione in quanto forieri di maggiore consapevolezza circa i rischi e i pericoli del contesto aziendale e di come poterli prevenire e/o evitare.

⁴⁷⁵ Come sancito dalla definizione normativa dei relativi organismi contenuta nel TUSL.

dell'obbligo di partecipare al finanziamento del suddetto fondo ⁽⁴⁷⁶⁾. Quest'ultimo, in sostanza, istituito presso l'Inail, assume funzione supplente per le ipotesi di assenza di pariteticità territoriale e/o settoriale, nonché da supporto e assistenza alla medesima laddove presente, svolgendo in materia di rappresentanza e formazione le funzioni che, altrimenti, spetterebbero agli organismi paritetici.

Delineata la missione che l'ordinamento affida alla pariteticità nell'ambito della sicurezza sul lavoro, diviene allora più agevole approfondire i singoli momenti di intervento che ad essa riserva la disciplina del TUSL, a partire dai potenti canali formativo e informativo che il Testo Unico stesso predispose al fine di agevolare la sua azione.

Innanzitutto, infatti, gli organismi paritetici partecipano al SINP, Servizio Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro, al cui sviluppo sono anzi tenuti a «concorrere» ⁽⁴⁷⁷⁾, ma del cui cospicuo apporto informativo possono al contempo beneficiare; proprio l'attività di informazione costituisce la prima prerogativa che gli organismi paritetici, assieme agli altri attori istituzionali del «sistema sicurezza» quali regioni, ministeri competenti e Inail, sono tenuti a svolgere, oltre a «assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro» ⁽⁴⁷⁸⁾.

Formazione e informazione costituiscono appunto le costanti della pariteticità: già la formazione generale e specifica di cui all'art. 37, per espressa previsione normativa, deve essere effettuata in collaborazione con gli organismi paritetici, qualora non venga svolta direttamente presso i medesimi, come avviene soventemente in quei settori caratterizzati da un'elevata densità di piccole imprese ⁽⁴⁷⁹⁾. Non sembra quindi un caso che in un comparto contraddistinto da tale ultima caratteristica, ovvero quello edile che spesso ricade nell'ambito del Tit. IV del TUSL specificamente dedicato ai «cantieri

⁴⁷⁶ Si ricorda infatti che l'art. 48, comma 3 del TUSL, impone l'adesione al fondo di cui all'art. 52 alle imprese che non abbiano eletto o designato un RLS, salvo che le stesse non aderiscano appunto ai sistemi di rappresentanza territoriale di cui si fanno concreta espressione gli organismi paritetici.

⁴⁷⁷ Art. 8, comma 2, TUSL.

⁴⁷⁸ Art. 10, TUSL.

⁴⁷⁹ Il comma 4 dell'art. 37 prevede la possibilità per le imprese di rivolgersi direttamente agli organismi paritetici ai fini della formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro, mentre il comma 12 stabilisce che, ai medesimi fini, è in ogni caso necessaria la collaborazione con gli organismi stessi, qualora presenti.

temporanei o mobili», sono previsti ulteriori momenti a favore della pariteticità, sia a livello di informazione ⁽⁴⁸⁰⁾ che di formazione ⁽⁴⁸¹⁾.

Come si sarà già intuito per via della lettura dei precedenti paragrafi, infatti, la centralità dei sistemi paritetici è accentuata con riferimento alle imprese più piccole, dal momento che per quelle più grandi il TUSL disegna un sistema di rappresentanza che, quantomeno nelle previsioni normative, si esaurisce nell'ambito della contrattazione aziendale, ove pure si possono realizzare e si realizzano forme di bilateralità, in quanto prediletto quale secondo livello di contrattazione per le realtà maggiormente dimensionate.

È proprio nell'ambito della rappresentanza di ambito territoriale che la pariteticità realizza appieno i poteri di natura informativa che la legge le riconosce, a partire da quelli funzionali alla corretta operatività del fondo Inail: gli organismi paritetici sono infatti tenuti a comunicare periodicamente all'Istituto i nominativi delle aziende che hanno aderito alla pariteticità, nonché gli estremi identificativi dei RSLT ⁽⁴⁸²⁾, dato, quest'ultimo, da rendere altresì noto alle aziende aderenti ai sistemi di rappresentanza territoriale, ai sensi dell'art. 51, comma 8 ⁽⁴⁸³⁾.

Lo stesso funzionamento dei sistemi di rappresentanza territoriali è scandito per legge da alcuni momenti che richiedono il coinvolgimento degli enti paritetici, come avviene in occasione dell'esercizio, da parte del RSLT, del diritto di accesso sui luoghi di lavoro; tale facoltà, come già visto, si realizza secondo le modalità e il preavviso stabiliti dagli accordi collettivi, ma l'onere del preavviso viene meno in ipotesi di infortunio grave, a fronte del quale la legge richiede ugualmente l'intercessione degli organismi paritetici, cui rilasciare preventiva apposita segnalazione ⁽⁴⁸⁴⁾. L'intervento dell'organismo, poi, si rende necessario in caso di accesso impedito dal datore di lavoro: in tale ipotesi, infatti, il RSLT è tenuto a darne comunicazione all'organismo ⁽⁴⁸⁵⁾, il quale sarà poi chiamato a sciogliere la relativa controversia, assieme ad ogni

⁴⁸⁰ L'art. 98 stabilisce che la formazione specifica del coordinatore per la progettazione e il coordinatore per l'esecuzione dei lavori possa essere validamente compiuta presso gli organismi paritetici.

⁴⁸¹ L'art. 99 del Tit. IV, prevede la facoltà per gli organismi paritetici istituiti nel settore delle costruzioni di «chiedere copia dei dati relativi alle notifiche preliminari presso gli organi di vigilanza».

⁴⁸² Comma 8-bis dell'art. 51 TUSL; analoga comunicazione deve poi essere effettuata, ai sensi del comma precedente, agli organi di vigilanza territorialmente competenti.

⁴⁸³ In realtà, lo stesso obbligo è previsto dal comma 6 dell'art. 48 del TUSL.

⁴⁸⁴ Art. 48, comma 4, TUSL, che istituisce quindi questa sorta di "presidio" nelle ipotesi in cui non è possibile applicare la garanzia del preavviso.

⁴⁸⁵ In assenza di organismo paritetico, la comunicazione dovrà essere effettuata all'organo di vigilanza territorialmente competente, ai sensi dell'art. 48, comma 5 del TUSL.

altra potenziale sorta «sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti»⁽⁴⁸⁶⁾.

La pariteticità, inoltre, trova spazio nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione (SPP), alla cui organizzazione è tenuto ciascun datore di lavoro, ai sensi dell'art. 31 TUSL, che prevede delle ipotesi specifiche in cui tale assolvimento debba avvenire all'interno dell'azienda⁽⁴⁸⁷⁾, lasciando nelle restanti occasioni la facoltà di predisporlo esternamente all'impresa, anche tramite il ricorso, oltre che alle associazioni dei datori di lavoro, agli organismi paritetici⁽⁴⁸⁸⁾, dei quali risulta altresì confermato il ruolo di enti erogatori della formazione necessaria all'assolvimento del servizio.

Tra le facoltà riconosciute dall'ordinamento agli organismi paritetici, una delle più controverse è certamente l'«asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30»⁽⁴⁸⁹⁾, utili ad escludere la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, da rilasciare sotto forma di una non meglio specificata “attestazione”, della quale gli organi di vigilanza «possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività»⁽⁴⁹⁰⁾: dalla striminzita disposizione normativa, pare potersi ricavare un indicatore che, quasi operasse alla stregua di una «sorta di presunzione relativa di minore pericolosità degli ambienti di lavoro “asseverati”»⁽⁴⁹¹⁾, funge da criterio di

⁴⁸⁶ È il comma 2 dell'art. 51 TUSL a riaffermare tale imprescindibile funzione dell'organismo bilaterale, già sancita dall'art. 20 del D. Lgs. n. 626/1994.

⁴⁸⁷ Secondo il comma 6, l'istituzione del SPP all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva deve avvenire nelle seguenti ipotesi: «a) nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e successive modificazioni, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto; b) nelle centrali termoelettriche; c) negli impianti ed installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 230, e successive modificazioni; d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori».

⁴⁸⁸ Resta in ogni caso ferma la responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, anche ove il medesimo ricorra a persone o servizi esterni, secondo l'inequivocabile lettera del comma 5 dell'articolo in commento.

⁴⁸⁹ Art. 51, comma 3-bis.

⁴⁹⁰ Ancora art. 51, comma 3-bis.

⁴⁹¹ È la condivisibile e scettica lettura offerta da G. NATULLO, “Nuovi” contenuti della contrattazione..., op. cit., qui pag. 14. L'istituzione dell'istituto dell'asseverazione è invece vista con maggiore positività da F. BENEDETTI, *Evoluzione dei riferimenti legislativi...*, op. cit., che ad esso riconosce invece l'utilità di poter colmare il vuoto di norme tecniche internazionali in materia di gestione della sicurezza sul lavoro, a differenza di quanto avviene per l'ambiente (cfr. norma UNI EN ISO 1400) o la qualità (v. norma UNI EN ISO 9000), tramite appunto la diretta asseverazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione ex D. lgs. n. 231/2001 ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

priorità nella definizione dell'ordine cronologico degli interventi ispettivi. Sembra pertanto trattarsi di un'attestazione sì diversa dalla certificazione, connotata da una maggiore rilevanza pubblicistica, ma che «implica in ogni caso la formulazione di un giudizio, fermo e deciso»⁽⁴⁹²⁾, utile a dispiegare efficacia esimente della responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, certamente non vincolante, seppur orientativa, rispetto alla pubblica attività ispettiva.

Con il riconoscimento di questo discusso potere, abbinato pertanto alla possibilità di effettuare sopralluoghi, si completa il disegno normativo relativo agli organismi paritetici, depositari quindi non solo di una funzione promozionale e di supporto, bensì altresì di una più «delicata funzione, per così dire, di interfaccia tra le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, le aziende e gli organismi pubblici di vigilanza»⁽⁴⁹³⁾, secondo una prospettiva che pare muoversi nella direzione, di una, per così dire, «“partecipazione vigile”»⁽⁴⁹⁴⁾ degli attori sindacali e delle parti sociali.

La pariteticità, poi, dopo aver ricevuto un lieve ma significativo ritocco con la riforma al TUSL effettuata con il D. Lgs. n. 106/2009⁽⁴⁹⁵⁾, ha ricevuto ulteriore linfa nel 2013, quando il D. L. n. 69 del 21 giugno 2013⁽⁴⁹⁶⁾ ha introdotto, nell'ottica della semplificazione di adempimenti formali in materia di lavoro rappresentata dall'art. 32, quattro momenti informativi che coinvolgono gli organismi paritetici, agevolando il passaggio di informazioni obbligatorio per legge nell'ambito dei cantieri mobili e temporanei⁽⁴⁹⁷⁾.

1.6. Le buone prassi tra partecipazione dei lavoratori, contrattazione collettiva, innovatività e responsabilità dell'impresa

Tra le novità indotte dalla riforma del 2008, non può trascurarsi un'importante novità che, in vario modo, coinvolge diversi profili di interesse ai fini della presenta trattazione, complice l'elasticità dei contorni dell'istituto in questione, ovvero le c.d. “buone prassi”.

⁴⁹² M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 740.

⁴⁹³ G. NATULLO, *“Nuovi” contenuti della contrattazione...*, op. cit., qui pag. 13.

⁴⁹⁴ G. NATULLO, *“Nuovi” contenuti della contrattazione...*, op. cit., qui pag. 15.

⁴⁹⁵ Il quale, ritoccando il comma 3 dell'art. 48 in materia di RSLT, ha specificato che l'adesione delle aziende ai sistemi di pariteticità nati su impulso delle associazioni comparativamente più rappresentative non sono tenute a partecipare al Fondo di sostegno di cui all'art. 52, né dunque al relativo versamento.

⁴⁹⁶ Poi convertito in legge con L. n. 98 del 9 agosto dello stesso anno e recante «disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia».

⁴⁹⁷ Si allude alla novellazione degli artt. 225, 240, 250 e 277, i cui doveri di notifica e/o comunicazione possono appunto essere effettuati in via telematica, anche per mezzo degli organismi paritetici o delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro», come ricorre abitualmente nelle disposizioni riformate.

L'istituto delle buone prassi nasce formalmente soltanto con il Testo Unico del 2008: nel d. lgs. n. 626/1994, infatti, non c'è traccia di questo strumento ideato dal legislatore per lasciare alla spontanea iniziativa degli imprenditori più virtuosi l'implementazione di tecniche, procedure e strumenti di prevenzione e protezione in materia di sicurezza sul lavoro (⁴⁹⁸).

Le buone prassi, difatti, secondo la chiara definizione offerta dalla lett. v) dell'art. 2, consistono in «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro».

Nonostante le poche righe spese per definire i contorni dell'istituto in questione, le indicazioni ricavabili dalla formulazione legislativa sono diverse: per potersi parlare effettivamente di buone prassi, dunque, l'ordinamento richiede innanzitutto delle soluzioni di carattere organizzativo e/o procedurale, ma nonostante manchi l'esplicito riferimento normativo le stesse possono assumere anche carattere tecnico (⁴⁹⁹); la funzione ad esse assegnata dall'ordinamento, poi, è espressamente quella di promuovere la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

Emerge dunque subito una delle peculiarità delle buone prassi, ovvero la natura organizzativa/procedurale che le contraddistingue, coerentemente con l'impostazione assunta a base del Testo Unico il quale, rispetto ai precedenti impianti normativi, accentua la rilevanza del fattore organizzativo (⁵⁰⁰), la cui esaltazione costituisce «la novità più rilevante della “nuova fase” del sistema di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anch'essa in parte conseguente al nuovo approccio europeo» (⁵⁰¹).

Già la stessa etichetta dell'istituto, inoltre, rimanda immediatamente la mente del lettore a qualcosa di pratico, concreto, come sono appunto le prassi: la volontà del legislatore di inserire nella gestione della sicurezza sul lavoro le

⁴⁹⁸ F. VERBARO, *...e nel pubblico impiego?*, in *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0, Atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 60, 2016, qui pag. 120, ricorda come la strada normativa italiana in materia di sicurezza sul lavoro sia «fortemente caratterizzata da adempimenti e documentazione e poco da fatti e buone pratiche».

⁴⁹⁹ Come dimostra il fatto che il modulo di istanza di validazione quale buona prassi, che il soggetto promotore presenta alla Commissione consultiva permanente, richiede esplicitamente di evidenziare se trattasi di una soluzione organizzativa, procedurale o tecnica.

⁵⁰⁰ Pone l'accento sulla rilevanza dell'elemento organizzativo quale caratteristica della riforma del 2008 F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità...*, op. cit., qui pag. 24. Nello stesso senso, G. NATULLO, *“Nuovi” contenuti della contrattazione...*, op. cit.

⁵⁰¹ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pag. 11.

buone prassi e il loro pragmatismo deriva appunto dalla definitiva presa di coscienza dell'insufficienza delle sole norme astratte e generali in termini di prevenzione, anche allorquando complete, moderne ed efficaci, se non seguite da una applicazione pratica che ne assicuri l'effettività⁽⁵⁰²⁾, la quale «resta il vero e grande problema della normativa di prevenzione»⁽⁵⁰³⁾.

Ciò che tuttavia contraddistingue le buone prassi da altri strumenti ugualmente delineati dall'ordinamento e dal TUSL e depositari di analoga finalità, è la volontarietà, l'essere «“fonti” di prevenzione di carattere volontario»⁽⁵⁰⁴⁾: l'adozione di tali pratiche, infatti, non è, di regola, obbligatoria per il datore di lavoro, al contrario di quanto non dicasi per l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione, la valutazione dei rischi e l'elaborazione del corrispondente documento o la formazione del personale, con i quali condividono la stessa finalità di promozione della sicurezza sul lavoro⁽⁵⁰⁵⁾.

Esse, in sostanza, rappresentano l'occasione ideale per superare l'impianto di protezione e prevenzione descritto dall'ordinamento e l'insieme di prescrizioni ivi contenute, attraverso l'implementazione di soluzioni di natura organizzativa o procedurale non richieste espressamente dalla legge, spesso utili nel monitorare il contesto aziendale e funzionali all'innalzamento del livello di sicurezza generale; tali strumenti, in pratica, sono espressione di una cultura della sicurezza sul lavoro che abbandona la logica dell'adempimento formale per dare invece sostanza ad una «“vigilanza partecipata” dei lavoratori» che faccia «vivere la sicurezza non come obbligo ma come scelta consapevole»⁽⁵⁰⁶⁾.

L'adozione delle buone prassi, al contempo, pur non essendo sufficiente a garantire alle imprese la piena conformità al quadro normativo, che a tal fine pretende ben altre azioni, può però rappresentare un'evidenza della volontà del datore di lavoro di adempiere alle prescrizioni di legge e anche oltre, potendo

⁵⁰² Non è un caso quindi che F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità...*, op. cit., qui pag. 24, aggancia l'istituto delle buone prassi al principio di effettività di cui all'art. 299 del TUSL.

⁵⁰³ *Libro Verde, La salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ai tempi della IV Rivoluzione industriale*, Adapt e Commissione DEAL, 24 febbraio 2021, qui pag. 4.

⁵⁰⁴ Secondo l'eloquente e densa di significato definizione offerta da G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pag. 14.

⁵⁰⁵ A livello internazionale, una definizione di buone prassi è data da EU-OSHA, la già incontrata Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, che in merito fissa una serie di requisiti qualitativi, tra cui appunto la natura procedurale e/o organizzativa, e funzionali/teleologici, ovvero la concorrenza al miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro.

⁵⁰⁶ Il testo virgolettato nonché la lettura dell'istituto delle buone prassi patrocinata nel capoverso prende spunto da M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 736.

denotare un'attenzione del medesimo per la materia che non si esclude possa giocare a suo vantaggio sul piano sanzionatorio, in termini di riduzione della relativa responsabilità, considerata la rilevanza attenuante riconosciuta alla buona condotta del responsabile (⁵⁰⁷). Vista infatti l'elasticità che caratterizza il principio cristallizzato nell'art. 2087 c.c., a fronte di un danno per il lavoratore sfuggire alla relativa responsabilità non è certamente semplice per il datore di lavoro, che dunque può ricorrere a tal fine a dare evidenza delle buone prassi adottate, a dimostrazione della propria proattività nella prevenzione sui luoghi di lavoro (⁵⁰⁸).

Seppur a carattere prettamente volontario, in determinate occasioni le buone prassi assurgono a modello di riferimento cui i datori di lavoro devono necessariamente attenersi, come accade nell'ambito delle attrezzature di lavoro (⁵⁰⁹), analogamente a quanto avviene nella valutazione dei rischi connessi all'esposizione da campi elettromagnetici (⁵¹⁰); con minor vigore rispetto alle fattispecie appena valutate, l'art. 181 invita il datore di lavoro a «identificare e adottare le opportune misure di prevenzione e protezione con particolare riferimento alle norme di buona tecnica ed alle buone prassi», senza dunque nascondere il *favor* legislativo per tale strumento di miglioramento delle condizioni di lavoro (⁵¹¹).

Resta in ogni caso indubbio l'apporto positivo insito nell'adozione delle buone prassi in termini di miglioramento delle condizioni di sicurezza, il cui potenziale potrebbe ulteriormente essere stimolato attraverso dei sistemi incentivanti che premiano le aziende interessate «in maniera da incidere virtuosamente sul rapporto tra costi e risultati della prevenzione sui luoghi di

⁵⁰⁷ F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità...*, op. cit.

⁵⁰⁸ In questi termini anche L. DE COMPADRI, *Anacronismi e auspici regolatori*, in *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0, Atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 60, 2016, qui pag. 66, il quale giudica troppo severo l'impianto derivante dalla norma codicistica, suggerendo «il passaggio da una legge rigida alle buone prassi».

⁵⁰⁹ È quanto richiesto dal comma 8 dell'articolo 71 in materia di attrezzature di lavoro che, in assenza di specifiche indicazioni fornite dai fabbricanti, rimanda a quelle fornite da linee guida, dalle pertinenti norme tecniche oppure appunto dalle buone prassi.

⁵¹⁰ Ai sensi dell'art. 209, comma 1.

⁵¹¹ A riprova di ciò, si consideri anche l'art. 216, che al comma 1 obbliga il datore di lavoro ad adottare le buone prassi individuate dalla Commissione consultiva permanente qualora le ipotesi di esposizione dei lavoratori alle radiazioni ottiche esulino da quelle fissate dalle istituzioni internazionali competenti.

lavoro»⁽⁵¹²⁾; esse, al contempo, rappresentano espressione dei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa *latu sensu* intesi⁽⁵¹³⁾.

Definiti dunque i contorni principali dell'istituto in questione, diventa più agevole comprenderne il funzionamento come descritto dal TUSL: intorno alle buone prassi e alla loro diffusione ruotano diversi attori istituzionali⁽⁵¹⁴⁾, il perimetro della cui azione è puntualmente definito dal decreto di riforma del 2008.

Oltre che per impulso di parte aziendale, le buone prassi possono essere elaborate, per espressa previsione normativa, da vari organismi, quali le regioni, l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), l'INAIL e, infine, gli organismi paritetici⁽⁵¹⁵⁾, questi ultimi particolarmente impegnati nella diffusione delle buone prassi, che costituisce uno dei loro obiettivi principali: per ottenere il riconoscimento formale, tuttavia, le buone pratiche sviluppate o promosse da tali enti devono essere ufficialmente validate dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'articolo 6, previa istruttoria dell'ISPESL⁽⁵¹⁶⁾. Ricevuta l'obliterazione istituzionale, poi, non si può escludere l'efficacia insita nell'adozione delle buone prassi quale «parametro di integrazione e adattamento del quadro normativo nella prospettiva dell'articolo 2087 del codice civile»⁽⁵¹⁷⁾, utili ad alleggerire la responsabilità da esso derivante tramite la dimostrazione del grado di innovatività organizzativa, se non anche tecnologica, raggiunto dal datore di lavoro.

Nell'ambito delle buone prassi, poi, può trovare largo spazio la rinnovata funzione di integrazione del dato normativo che la riforma conferma, rinforzandola, a favore della contrattazione collettiva: tramite la promozione e l'elaborazione delle buone prassi, infatti, le parti sociali sono in grado di incrementare la partecipazione dei dipendenti e delle loro rappresentanze nella

⁵¹² In questi termini G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pag. 15, ove esprime una positiva valutazione per l'impianto in tale ambito disegnato con il TUSL e in particolare dall'art. 11.

⁵¹³ In tal senso A. SITZIA, *Le "dimensioni" della responsabilità sociale dell'impresa e le fonti di regolazione: questioni in materia di impresa, lavoro e sicurezza*, in *Dir. Rel. Ind.* n. 3/2011.

⁵¹⁴ A riprova dell'importanza che le stesse assumono nel complessivo disegno normativo.

⁵¹⁵ È sempre la lettera v), che contiene la definizione di buone prassi, ad elencare gli enti deputati all'individuazione delle stesse; tra quelli non presenti in tale elenco ma deputati espressamente all'«elaborazione, raccolta e diffusione delle buone prassi» vi è l'IPSEMA, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. i).

⁵¹⁶ Anche tale «attore» è dal Testo Unico chiamato a contribuire alla diffusione delle buone pratiche.

⁵¹⁷ Così A. SITZIA, *Le "dimensioni" della responsabilità...*, op. cit.

gestione della prevenzione (⁵¹⁸), colmando, specificando e arricchendo le previsioni normative.

2. L'evoluzione della sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva dell'artigianato: dalla monetizzazione della salute alla riforma contrattuale del 2016

2.1. I primi passi verso il superamento della logica della "monetizzazione": dalla Costituzione alla stagione del movimento operaio

Per comprendere a fondo il ruolo attuale delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro, non si può prescindere dall'analisi dell'evoluzione storica delle logiche che hanno governato le relazioni industriali in materia fin dal secondo dopoguerra, assumendo dunque come punto di partenza l'entrata in vigore della Costituzione (⁵¹⁹) che imprime una svolta epocale per tutto l'ordinamento, la cui portata, però, necessiterà di lungo tempo per essere approfonditamente compresa ed attuata.

Ne è conferma il fatto che soltanto sul finire degli anni '60, per merito delle lotte avviate dal movimento operaio insoddisfatto della decretazione della stagione precedente (⁵²⁰), comincia a sgretolarsi la predominante logica del "taylorismo razionalizzante" e il suo inevitabile dogma dell'"ineluttabilità dei rischi" di impresa, che aveva condotto la giurisprudenza ad arrestare la tutela offerta dall'ordinamento alla salute dei lavoratori di fronte alla "fatalità dell'evento infortunistico" figlia dell'organizzazione scientifica del lavoro, la

⁵¹⁸ È questa l'incisiva lettura che di esse offre G. NATULLO, "Nuovi" contenuti della contrattazione..., op. cit. Seppur entusiasta dell'importanza assegnata alle buone prassi, A. PIZZOFERRATO, *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, fasc. 2, 2005, interpreta la loro promozione a livello istituzionale tramite premi e sistemi incentivanti anche quale «frutto di una chiusura totale del governo nei confronti delle parti sociali sul versante della concertazione e del dialogo sociale», qui pag. 263; in altre parole, la partecipazione sindacale si sarebbe spostata dai tavoli istituzionali ai locali aziendali.

⁵¹⁹ Nonostante fosse stata preceduta da altre norme, in vigore ancor oggi, a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, *in primis* l'art. 2087 del Codice Civile del 1942, a sua volta anticipato dall'art. 437, rubricato «Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro», del Codice Penale del 1930.

⁵²⁰ Tecnica normativa che aveva caratterizzato l'operato del legislatore (o, per meglio dire, del governo) negli anni '50-'60, come dimostrano il D.p.r. n. 547/1955 sulla prevenzione antinfortunistica e il n. 303/1956 in tema di igiene del lavoro; cfr. A. DELOGU, *Salute, sicurezza e "nuovi"...*, op. cit.; F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità...*, op. cit.; M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro...*, op. cit..

cui messa in discussione aveva finalmente avviato il cosiddetto «modello sindacale di lotta per la salute»⁽⁵²¹⁾.

Abbandonata pertanto la via della monetizzazione della sicurezza⁽⁵²²⁾, i rischi per la quale venivano “tutelati” attraverso il riconoscimento di indennità economiche che andavano a compensare l’esposizione del lavoratore ad agenti o ambienti nocivi e/o pericolosi, data l’impossibilità scientifica di abbattere i rischi presenti negli ambienti di lavoro, cominciano quindi ad affermarsi i principi della “non delega” e della “validazione consensuale”⁽⁵²³⁾ che, letti in combinazione, determinano il recupero della gestione della sicurezza in azienda in capo ai lavoratori e alle proprie rappresentanze, con rinuncia dunque al mandato per il cui tramite, invece, tale gestione fino ad allora si affidava all’azienda e ai suoi tecnici.

È dunque qui che emerge finalmente, a distanza di oltre quindici anni dalla sua emanazione, lo spirito della carta costituzionale⁽⁵²⁴⁾ consacrato agli artt. 32 e 41 della stessa, spesso trascurati dalla giurisprudenza più risalente dedita invece a risolvere i conflitti e, soprattutto, gli spinosi casi di licenziamenti di dipendenti infortunati o malati, alla luce del diritto comune codicistico⁽⁵²⁵⁾.

⁵²¹ Cfr. P. TONELLI, *Salute e Lavoro*, in L. FALOSSÌ (a cura di), *Il '900. Alcune Istruzioni per l'uso*, in *La Giuntina*, 2006, pagg. 45-65; L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., qui pagg. 11-45.

⁵²² Per la verità già formalmente vietata dall’art. 23 del D.P.R. n. 128/1959, che, come messo in luce da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., proibisce il baratto tra salario e sicurezza sul lavoro.

⁵²³ Suggestiva espressione che viene tradotta dal suo coniatore L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., richiamando G. GIUGNI, nei termini di “contrattazione” dell’organizzazione della sicurezza e non della sua trasformazione in indennità. Lo stesso A., tuttavia, non sembra accontentarsi di una gestione partecipata della sicurezza; partendo dal presupposto che creditore dell’obbligazione di sicurezza è il lavoratore, ritiene più drasticamente che la materia della prevenzione sia pertanto da attribuirsi a lui se non esclusivamente, quantomeno prevalentemente. Pur tuttavia, considerato che la responsabilità incombe sul datore di lavoro e che la messa in atto delle politiche di prevenzione dipende comunque dai suoi poteri e dalle sue risorse, risulta alquanto arduo escluderlo del tutto dalla gestione della materia.

⁵²⁴ Che, con la interpretazione combinata dei suoi articoli, predispone una “tutela avanzata” alla persona del lavoratore, come messo in risalto da M. LAI, *Il diritto della sicurezza...*, op. cit.

⁵²⁵ E in particolare dell’art 1464 c.c. sull’impossibilità parziale che giustifica il recesso del creditore nella misura in cui “non abbia un interesse apprezzabile all’adempimento parziale”; cfr. Pret. Torino, 18/5/73, Schera-De Tomaso Automobili spa.

2.2. Gli interventi normativi degli anni '70: una svolta storica o una battuta d'arresto?

L'esito normativo di questa non semplice evoluzione storica, che aveva rinvigorito gli sforzi delle relazioni industriali sul tema della prevenzione⁽⁵²⁶⁾, si traduce quindi nello Statuto dei Lavoratori e, in particolare per ciò che riguarda le rappresentanze di parte lavoratrice nella sicurezza in fabbrica, nel suo art. 9 che, formalizzando dunque i principi di nuovo conio, «da un lato proietta in una dimensione collettiva un diritto di controllo e di promozione che si sarebbe per lo più esplicato su un piano individuale, e dall'altro attribuisce agli stessi destinatari della tutela una funzione di grandissima importanza proprio per la garanzia di effettività del sistema»⁽⁵²⁷⁾.

Restano, pur tuttavia, strutturali distorsioni del complessivo ordinamento giuridico in materia di sicurezza sul lavoro, a cominciare da una scarsa effettività che, benchè rinvigorita per merito anche del concorso, assieme alla riforma statutaria, della poco successiva ristrutturazione del sistema sanitario nazionale⁽⁵²⁸⁾ che ha offerto altri momenti di attuazione del principio della validazione consensuale⁽⁵²⁹⁾, restava comunque insoddisfacente⁽⁵³⁰⁾,

⁵²⁶ Basti pensare che, nel periodo 1969-1972, le rivendicazioni contrattuali in tema di ambiente di lavoro aumentarono dal 3% al 16% sul totale complessivo; cfr. M.L. RIGHI, *Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, in *Studi Storici*, 1992.

⁵²⁷ C. SMURAGLIA, *La tutela della salute...*, op. cit., qui pag. 418. Pone l'accento sull'importanza dello Statuto in termini di riconoscimento della dimensione collettiva della materia della sicurezza sul lavoro anche M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge...*, op. cit.

⁵²⁸ Cui L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., riconosce, al netto di alcune criticità, il pregio di aver posto al centro del sistema e della tutela la persona del lavoratore e, di riflesso, le rappresentanze sindacali, con ciò smentendo il falso mito dell'imparzialità degli organi pubblici, ora messi a cooperare al fianco di una parte (cioè il lavoratore). Analogamente, C. SMURAGLIA, *La tutela della salute...*, op. cit., qui pag. 418, apprezza la vocazione prevenzionistica di tutto il sistema, l'interpretazione del problema della prevenzione in «una visione unitaria, relativa agli ambienti di lavoro e di vita»; il coordinamento del sistema attorno alle strutture sanitarie pubbliche; l'unificazione e il coordinamento della prevenzione e vigilanza; il contributo dei sindacati all'attività prevenzionistica. Nello stesso senso, cfr. L. FANTINI, A. FAVENTI, *L'impianto del testo unico: quadro di sintesi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, 2008, secondo cui con la L. 833/1978 «da un lato si è istituzionalizzata la partecipazione dei lavoratori, attraverso i loro organi di rappresentanza, alla concreta realizzazione del sistema prevenzionale, dall'altro si è affermato che lo stesso non doveva necessariamente esaurirsi nelle prescrizioni tecniche espressamente previste dal legislatore». Risulta inoltre utile ricordare che l'art. 24 della legge in commento, ancor oggi formalmente in vigore, prevede la delega al governo per la redazione di un testo unico in materia di sicurezza sul lavoro, scaduta la prima volta il 31 dicembre 1979 e poi nuovamente un anno dopo, a nulla valendo dunque la proroga della medesima effettuata con L. n. 33/1980.

⁵²⁹ Cfr. art. 20, comma 3, L. 833/1978.

⁵³⁰ Cfr. tra gli altri, più di recente, F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità...*, op. cit., nonché L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., che al riguardo rievoca la (a suo

complice la tensione tra istanze di sicurezza e esigenze di conservazione del posto che ripetutamente si veniva a creare ⁽⁵³¹⁾).

Altrettanto congenita rimaneva inoltre la limitata predisposizione culturale ⁽⁵³²⁾, specie padronale, verso la materia *de qua*, che ha determinato, piuttosto che l'eliminazione o quantomeno la riduzione del rischio professionale, una frequente esternalizzazione del medesimo a danno delle imprese di minori dimensioni, a lungo del tutto estromesse da ogni forma di contrattazione e, più in generale, da qualsivoglia discorso sulla rappresentanza per la sicurezza, essendo il più delle volte carenti di quelle più classiche di natura sindacale. Il dumping industriale derivante dunque dalla moltiplicata catena di appalti e sub-appalti che si viene a determinare trascina con sé il dumping contrattuale e della sicurezza, trasferendo appunto i relativi rischi verso realtà minori e per questo meno avvezze alle politiche di prevenzione oltre che di rappresentanza della forza-lavoro, con drastiche conseguenze per le condizioni di lavoro dei rispettivi lavoratori, che si rinvengono tutt'oggi, seppur in minor grado, nei moderni processi di esternalizzazione. Se da un lato, pertanto, si riproponeva lo schema della delega, stavolta però tra datori di lavoro, dall'altro si approfittava però di quanto di buono provenisse dalla legge n. 1369/1960 in termini di divieto di interposizione e intermediazione nelle prestazioni di lavoro, che arginava parzialmente le criticità insite nei processi di esternalizzazione e decentramento produttivi.

Nel frattempo, anche il sistema dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro arricchiva il complesso mosaico di nuove cautele,

giudizio non felice) esperienza dei vari registri e libretti sulla sicurezza, che anziché essere tenuti dai lavoratori in quanto creditori di sicurezza, venivano spesso monopolizzati dal datore, con l'effetto di precludere al dipendente la completa cognizione della propria posizione creditoria in materia di salute e sicurezza; oggi, invece, i CCNL prevedono espressamente il diritto di accesso dei lavoratori ai propri documenti informativi, pur lasciando il più delle volte l'archiviazione e la conservazione dei medesimi in capo all'azienda, per comprensibili ragioni di comodità logistica.

⁵³¹ Ne è conferma l'esperienza della Montedison di Castellanza, ove alla domanda operaia di eliminare la nocività si è risposto con la chiusura dello stabilimento e il trasferimento dei lavoratori, come sottolineato criticamente da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit.

⁵³² Cha dava vita a multiformi modalità, spesso e volentieri *secundum legem*, di ostruzionismo alle politiche sindacali di sicurezza, quali le contestazioni rispetto all'applicazione dell'art. 9 Stat. Lav., o il rifiuto a sostenere gli oneri, economici ed organizzativi, derivanti dalla sua attuazione o a comunicare le sostanze nocive presenti in determinate lavorazioni; non da ultimo, rileva poi la gestione in pieno conflitto di interessi dell'ENPI, Ente Nazionale Prevenzione Infortuni soppresso con D.P.R. n. 382/1975 che ne ha attribuito le funzioni alle all'epoca nasciture USL, spesso coinvolto proprio *ex art.* 9 Stat. Lav., nonostante la forte vicinanza coi datori di lavoro, dai quali risultava finanziato con somme direttamente proporzionali all'intensità del rischio presente in azienda: il tutto è evidenziato da Pret. Torino, 10/3/73, in *Quale giustizia*, nn. 27-28, pagg. 469 e segg. sotto l'editoriale di M. BIAGI, *L'Enpi e l'Ispettorato del lavoro: quale controllo?*.

allargando il proprio raggio di protezione grazie anche alla più garantista giurisprudenza, mentre il sindacato faticava a superare le mere dichiarazioni di principio inserite nelle fonti contrattuali, riuscendo di rado a garantire l'effettività delle stesse, e soprattutto trascurando la traslazione della nocività verso gli imprenditori minori, specie artigiani, nonché il limitatissimo ricorso al canale giudiziario (⁵³³), il quale, seppur non soventemente percorso dalle parti sindacali, aveva ricevuto nuovo impeto in virtù dell'introduzione della tutela reale contro il licenziamento illegittimo, che offriva dunque maggiori garanzie di protezione ai lavoratori vittime delle inadempienze dei datori di lavoro in materia di sicurezza, rispetto alla più attenuata tutela obbligatoria-risarcitoria che fino al 1970 regnava incontrastata la disciplina. Anche al riguardo, tuttavia, non si può non segnalare una differenza di tutela tra lavoratori a seconda dell'entità dimensionale dell'impresa, con forti ripercussioni sulle chance di denuncia della forza-lavoro dell'universo artigiano e delle PMI, in quanto escluse dalla protezione di carattere reale contro il recesso illegittimo del proprio datore di lavoro.

La contrattazione collettiva, tuttavia, dopo aver stimolato e, talvolta, anticipato le previsioni statutarie (⁵³⁴) grazie all'azione combinata del «movimento antiautoritario degli studenti universitari del 1968 (...) con quello rivendicativo dei c.d. operai-massa del 1969, culminato nell'“autunno caldo”»

⁵³³ Cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., che aggiunge poi, criticamente, che l'azione sindacale si sia arrestata ad una mera attività di denuncia, non seguita da una effettiva mobilitazione, nonché che, infine, gli strumenti di natura informativa si siano arrestati su un piano individuale senza realizzarne la dimensione collettiva, soffocando la voce del gruppo omogeneo e dunque la gestione democratica e dal basso del tema “sicurezza”. D'altra parte, lo stesso A. riconosce i parziali progressi ottenuti a livello sindacale anche in settori fino ad allora poco esplorati, quale quello del pubblico impiego, la cui testimonianza è offerta dalle esperienze contrattuali dei comparti ferroviario e postelegrafonici.

⁵³⁴ Cfr. art. 23 del CCNL per l'industria chimica del dicembre 1969 che, oltre a vietare ogni forma di lavoro in ambienti con concentrazione di sostanze nocive in misura superiore ai massimi stabiliti, sancisce il diritto delle rappresentanze aziendali di partecipare «alla ricerca e all'adozione delle misure di prevenzione e di sicurezza intese ad eliminare le cause che determinano condizioni di pericolo nocività o particolare gravosità di lavoro», espressione cui sembra fare appunto eco l'art. 9 promulgato con lo Statuto qualche mese più tardi, come messo in luce da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit. Il carattere riformista del suddetto rinnovo contrattuale, poi, emerge con il superamento dell'accordo sull'indennizzo della nocività lavorativa tramite l'introduzione delle tabelle dei Massimi Accettabili di Concentrazione (c.d. “MAC”), attinti da virtuosi contesti industriali internazionali. Il medesimo risulterà poi fungere da “apripista” per i successivi, ma coevi, rinnovi della ceramica, della concia, dei cartai, dell'industria alimentare, dell'edilizia, delle confezioni in serie, della gomma, della plastica, dei tessili, per l'analisi dei quali si rimanda a R. RICCHI, *La morte operaia. Indagine sugli omicidi bianchi e gli incidenti sul lavoro in Italia*, Guaraldi, 1974.

(⁵³⁵), ha subito una battuta d'arresto negli anni a seguire, frutto anche di un'azione a volte troppo dispersa e intermittente che, per di più, ha rischiato di riproporre la logica della delega della sicurezza stavolta dai lavoratori ai sindacati (⁵³⁶) e, su un piano più generale che trascende l'ambiente di lavoro, per effetto altresì della crisi scoppiata nel 1973. Si cominciava pertanto a prendere atto del fatto che il ruolo della contrattazione collettiva non potesse assumere altra natura se non quella integrativa e supplente rispetto alle prescrizioni normative (⁵³⁷), mentre al contempo riaffioravano, specie nella seconda metà del decennio (⁵³⁸), episodi di monetizzazione della sicurezza (⁵³⁹).

Gli anni '70, quindi, pur culminati con la riforma della sanità pubblica che ha comunque incrementato e formalizzato ulteriori momenti e spazi a favore della contrattazione collettiva e dei mandatarî dei lavoratori nella gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro, complice tale contributo, hanno determinato la definitiva riconduzione delle rappresentanze *ex art. 9* in quelle di cui all'art. 19 dello Statuto, con l'effetto di fare della materia della prevenzione uno dei tanti oggetti della trattativa sindacale, dai cui ritardi e dalle cui inefficienze, pertanto, restava condizionato. Un'ulteriore distorsione derivante dunque da quella che da tendenza si era trasformata in prassi, si realizzava ancora una volta nelle imprese di minori dimensioni, ove l'assenza di rappresentanze classiche sindacali si traduceva in assenza di rappresentanza per la sicurezza sul lavoro.

⁵³⁵ V. F. CARINCI, *Lo Statuto dei Lavoratori. Un parto cesareo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 422/2020, qui pag. 2.

⁵³⁶ Cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit.

⁵³⁷ V. C. SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, 1974, qui pag. 8, il quale parte dalla constatazione dell'insufficienza della legge a disciplinare in concreto la sicurezza negli ambienti di lavoro, alla luce dei caratteri di generalità e astrattezza che la contraddistinguono, per promuovere il ruolo integrativo della contrattazione collettiva, apprezzandone appunto la funzione di specificazione e concretizzazione del precetto legislativo, alla quale si richiede ugualmente un apporto maggiore che superi le «clausole che riproducano genericamente quanto già previsto dalla legge».

⁵³⁸ Cfr. F. CARNEVALE, A. BALDASSERONI, *Il complesso rapporto tra salute e lavoro nei 150 anni dell'Italia Unita*, in *Epidemiologia e Prevenzione*, 2011.

⁵³⁹ Cfr. L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Maggioli, 1991, che ben mette in luce il rapporto tra crisi economiche e rivendicazioni contrattuali in tema di sicurezza, quest'ultime maggiormente arginate proprio durante le epoche di maggiori tensioni in occasione delle quali, quindi, la trattativa tra le parti si arena sulla conservazione del posto di lavoro.

2.3. Dalla svolta comunitaria di fine anni '80 fino alla sua attuale "conservazione" nel Testo Unico del 2008

Negli anni '80, grazie alla continuità impressa comunque dalla contrattazione collettiva alla conservazione e al rinvigorismento delle recenti conquiste, comincia a materializzarsi un graduale passaggio «da un modello di azione essenzialmente unilaterale, di tipo rivendicativo, volto a contrattare modifiche rispetto a decisioni produttive e organizzative già assunte dal datore di lavoro, ad una gestione partecipata delle tematiche ambientali»⁽⁵⁴⁰⁾, complice la crescente influenza europea nella disciplina della materia, culminata poi con la Direttiva 89/391/CE, la quale accelerò ulteriormente il suddetto e già in atto processo di evoluzione della gestione della prevenzione verso una «partecipazione equilibrata»⁽⁵⁴¹⁾.

La portata innovativa della Direttiva comunitaria, nonché dell'attuativo D. Lgs. 626/1994, era piuttosto limitata per le realtà aziendali di maggiori dimensioni, che già avevano conosciuto lo sviluppo interno di figure e istituti positivizzati quindi dalla suddetta fonte europea: per gran parte di esse, pertanto, la riforma si traduceva in una mera maggiore effettività della materia della sicurezza e dei rispettivi obblighi datoriali, per la cui esecuzione non era più necessario attendere l'impulso di parte sindacale, trattandosi di doveri oramai espressamente e puntualmente cristallizzati dall'ordinamento⁽⁵⁴²⁾.

L'effetto realmente dirompente si realizzava invece rispetto ai datori di lavoro più modesti⁽⁵⁴³⁾, tra cui quindi quelli artigiani, che, dopo essere stati del tutto esclusi, complice altresì l'indifferenza dagli stessi manifestata al riguardo, dalla materia dell'organizzazione della sicurezza e, di pari passo, dalle logiche negoziali, trovavano finalmente idonea considerazione grazie all'opera di generalizzazione e astrazione posta in essere dalla direttiva prima e dalla legge di recepimento poi.

Alla direttiva in commento si deve inoltre riconoscere il merito di aver definitivamente imboccato la strada della programmazione della prevenzione incanalando le relazioni industriali a tal fine interessate dentro dei binari

⁵⁴⁰ M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge...*, op. cit., qui pag. 94.

⁵⁴¹ La suggestiva locuzione è di L. ANGELINI, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in *Dir. Sic. Lav.*, 2020, 1, qui pagg. 97-99.

⁵⁴² Eloquentemente il commento di L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa...*, op. cit., qui pag. 18, secondo cui «è il datore che deve essere costantemente attento, sensibile, disponibile ad attuare, senza bisogno di pressioni, tutte le misure necessarie: il debito di sicurezza non ha bisogno, per essere adempiuto delle sollecitazioni o addirittura del negoziato con il creditore».

⁵⁴³ A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro...*, op. cit., che afferma che «è infatti raro che le PMI abbiano avuto prima dell'intervento del legislatore del 1994 un approccio sistematico in materia», qui pag. 1.

partecipativi e respingendo, pertanto le logiche conflittuali tipiche della contrattazione collettiva (⁵⁴⁴), e ancora insite nella normativa statutaria del 1970, d'altronde figlia delle lotte operaie del decennio precedente.

Come noto, il recepimento della disciplina europea nell'ordinamento italiano avveniva con D. Lgs. n. 626/1994 che, offrendo gli strumenti necessari per l'attuazione concreta dell'art. 9 Stat. Lav. (⁵⁴⁵), allargava gli spazi di intervento a favore della contrattazione collettiva, alla quale restava comunque sottratta l'«individuazione del contenuto degli obblighi di sicurezza» (⁵⁴⁶). Si estendeva altresì la platea degli attori impegnati nell'organizzazione della prevenzione, grazie alla positivizzazione della pariteticità, dando una prima forma di organicità alla disciplina della materia, oggetto poi di una profonda opera di razionalizzazione avviata con il Testo Unico del 2008, il quale ha lasciato sostanzialmente invariata l'ossatura della normativa del '94, con esso abrogata, specie per ciò che riguarda l'ambito di intervento della contrattazione collettiva. Alla normativa degli anni '90 si deve comunque un'importante innovazione relativa al settore delle PMI e quindi delle imprese artigiane, alle quali si riconosce definitivamente la facoltà di delega di funzioni alla stregua di quanto concesso per le aziende maggiormente dimensionate, superando una tendenza giurisprudenziale a tratti perversa (⁵⁴⁷).

⁵⁴⁴ Cfr. M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Maggioli, 1991. Nello stesso senso anche G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pag. 26, secondo cui, nel rapporto tra l'art. 9 Stat. Lav. e la successiva normativa tecnica, si assiste al «passaggio, nel disegno legislativo, da una logica più tradizionalmente conflittuale, ad un assetto tendenzialmente partecipativo, coerente come detto con la disciplina europea».

⁵⁴⁵ Insiste sul rapporto di continuità tra norma statutaria e previsioni tecniche G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pag. 28, che dell'opera di normazione tecnica apprezza l'arricchimento della laconica disposizione del 1970, e l'introduzione della logica partecipativa nella materia della sicurezza, pur riconoscendo «che si resta comunque sul piano di una partecipazione “debole”, sebbene fortemente supportata, che non riesce mai a trasformarsi nella partecipazione “forte”, che imponga una vera e propria codeterminazione/cogestione delle politiche e pratiche di prevenzione nei luoghi di lavoro».

⁵⁴⁶ Cfr. M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge...*, op. cit., qui pag. 94.

⁵⁴⁷ Sottolinea tale importanza A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro...*, op. cit., estrapolando la suddetta conclusione dalla lettura combinata dei commi 4-bis e 4-ter dell'art. 1; mentre il secondo esclude la delegabilità dell'obbligo di autocertificazione, implicitamente ammettendo con ciò che per le aziende soggette a tale obbligo, ovvero quelle piccolissime, gli altri oneri sono invece delegabili, l'altro comma succitato evita invece ogni riferimento al requisito dimensionale, superando quella giurisprudenza risalente che escludeva ogni facoltà di delega alle imprese di piccole dimensioni, trascurando come anche in esse potessero comunque esserci dei fattori di complessità e di specializzazione che richiedono una suddivisione dei compiti.

Successivamente all'entrata in vigore del decreto di recepimento, però, si assiste ad una tendenza simile a quella verificatasi a seguito dello Statuto: pur ricevendo nuova linfa dalla riforma appena promulgata, la contrattazione collettiva subisce una battuta d'arresto, limitandosi a riempire le pagine dei rinnovi contrattuali con solenni dichiarazioni di principio e con le parole "proferite" dal legislatore (⁵⁴⁸), senza arricchirle tuttavia di contenuto, e tradendo in un certo senso quella funzione integrativa che le era stata assegnata (⁵⁴⁹).

Nel 2008, altresì, viene data continuità alla politica di differenziazione della disciplina normativa a seconda della dimensione d'impresa, in ossequio alla c.d. "clausola di temperamento" contenuta nell'attuale art. 153 TFUE, secondo cui le direttive in materia di salute e sicurezza sul lavoro «evitano di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese»; al riguardo, tuttavia, il legislatore italiano sembra aver «scelto una strategia di intervento non fondata sulla individuazione di misure alternative specifiche, quanto piuttosto sulla disapplicazione e/o alleggerimento degli adempimenti più onerosi», rilevando pertanto «una carenza progettuale della riforma» (⁵⁵⁰),

⁵⁴⁸ Per una esaustiva rassegna della contrattazione nazionale e di secondo livello successiva nel lungo periodo a cavallo tra il D. Lgs. 626/1994 e il suo successore TUSL del 2008, si v. A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro...*, op. cit., qui pag. 9, secondo cui «quasi tutti i contratti di categoria contengono ampie dichiarazioni di principio sulla importanza della tutela delle condizioni di lavoro e sulla condivisione dell'obiettivo del continuo miglioramento del livello di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. A queste generiche formulazioni fa spesso seguito l'enunciazione di buona parte delle disposizioni legislative vigenti». L'utilità di tale ridondanza contrattuale, tuttavia, può secondo l'A. intravedersi nella possibilità di ricorrere alla tutela contro le condotte antisindacali *ex art. 28 Stat. Lav.* anche in materia di sicurezza sul lavoro, pur perdendosi importanti occasioni di innovazione e irrobustimento della protezione già accordata in sede legislativa.

⁵⁴⁹ Critica per altro trascinata nel tempo e, di recente, espressa da G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice...*, op. cit., qui pagg. 30-31, ad avviso del quale un maggiore apporto potrebbe derivare nel «ricoprire spazi lasciati vuoti dalle norme tecniche»; «nella definizione di standard di sicurezza che in qualche modo concretino, riempiendo gli spazi talora lasciati da norme di tipo "elastico", i livelli di prevenzione da raggiungere secondo il criterio della Massima Sicurezza Tecnologica»; «sul versante degli interventi, di tipo più articolato e "procedurale", relativi ai profili della organizzazione del lavoro, tali da incrementare i livelli di sicurezza e più in generale di benessere del lavoratore (penso all'ergonomia); c) nella pianificazione concordata, soprattutto a livello aziendale, di investimenti in prevenzione; d) sulla definizione di modalità e strumenti per affrontare al meglio rischi e patologie nuovi e talora "impalpabili", di fronte ai quali le norme di tutela, per così dire, "rigide" sono ancora inadeguate (per tutti, si pensi al mobbing ed in generale alle patologie psico-fisiche); e) infine, nella definizione di percorsi mirati di inserimento e di supporto per categorie di lavoratori particolarmente a rischio ("flessibili", extracomunitari, donne, ecc.)».

⁵⁵⁰ In tal senso A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro...*, op. cit., qui pag. 2.

che ha finito per depotenziare la protezione offerta alla sicurezza dei lavoratori artigiani, assieme a quelli delle PMI.

Un'ulteriore caratteristica di cui si prende definitivamente atto con la riforma del 2008 è il raccordo tra sicurezza e organizzazione del lavoro ⁽⁵⁵¹⁾, che porta con sé quale corollario la considerazione della materia della prevenzione «non come un elemento a sé stante, subordinato e conseguente alle scelte tecniche ed organizzative, ma come un momento tipico, ordinario dell'attività produttiva», da cui deriva «il legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e prevenzione sanitaria» ⁽⁵⁵²⁾, il tutto in ossequio allo spirito comunitario felicemente definito quale il passaggio «dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata» ⁽⁵⁵³⁾.

2.4. Le conferme derivanti dalla Riforma degli assetti contrattuali dell'artigianato avviata nel 2016

Ripercorsa pertanto, brevemente, l'evoluzione storica della contrattazione collettiva in materia di sicurezza sul lavoro, ed evidenziate le carenze principali che continuano ad attanagliare il comparto artigiano e, più in generale, tutto l'universo delle PMI, per comprendere il quadro attuale in cui sono destinate a muoversi le relazioni sindacali dell'artigianato risulta doveroso soffermarsi su una importante riforma di recente avviata dalle parti sociali artigiane che, pur senza sconvolgere il precedente assetto negoziale della materia della sicurezza, offre diversi spunti di interesse al riguardo.

Si sta parlando dell'Accordo Interconfederale firmato a Roma il 23 novembre 2016, che ha scosso, in senso uniformatore e accentratore, le relazioni industriali del comparto artigiano, riunendolo in quattro macro aree ⁽⁵⁵⁴⁾ cui sono destinate altrettante macro aree contrattuali. La riforma, per

⁵⁵¹ Per una disamina del fattore organizzativo nell'impalcatura normativa offerta dal TUSL, partendo dal profilo definitorio per arrivare a quello della responsabilità, si rimanda a C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali...*, op. cit.

⁵⁵² Il testo virgolettato è di M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 729.

⁵⁵³ La suggestiva espressione, ripresa da M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 730, dà il titolo al già citato scritto di M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale*. Lo stesso M. LAI, tuttavia, evidenzia come la piena affermazione del su descritto passaggio risulti fortemente contrastata dalla persistenza, tutt'oggi, di un modello di relazioni industriali, quale quello italiano, in parte ancora caratterizzato dal conflitto e dallo scambio negoziale, causa della reviviscenza di fenomeni di monetizzazione della sicurezza.

⁵⁵⁴ Trattasi dei seguenti macro-settori, ribattezzati "Aree Contrattuali" dall'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020, che ne specifica anche i singoli componenti: manifatturiero, inglobante tutte le imprese che operano nella produzione ovvero appartenenti ai settori meccanica, legno e lapidei, tessile/moda e chimica/ceramica, alimentari/panificazione; servizi alle persone e alle imprese, riunente i comparti Comunicazione, Servizi di pulizia, Acconciatura ed Estetica, Cineaudiovisivo; poi la macro-area dell'edilizia e infine quella dell'autotrasporto.

merito in particolare dell'attuativo Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020, imprime una significativa accelerata al processo di accorpamento contrattuale avviato già da tempo in occasione dei rinnovi contrattuali ⁽⁵⁵⁵⁾, del quale ripropone la suddivisione dei CCNL in una parte comune valida per tutti i settori rientranti nella macro area e, all'interno di quest'ultima, una parte specifica per ciascuno dei suoi componenti.

Nonostante la materia della sicurezza sia soltanto sfiorata dall'opera di razionalizzazione contrattuale, dal combinato disposto dall'Accordo Interconfederale del 2016 e da quello attuativo del 2020 è possibile ricavare importanti indicazioni utili all'indagine in corso: innanzitutto vi è l'espressa attribuzione, già nel 2016, della competenza degli enti bilaterali in tema di salute e sicurezza sul lavoro, con ciò confermando quindi implicitamente quel rapporto di specie a genere tra pariteticità e bilateralità ⁽⁵⁵⁶⁾.

In secondo luogo si assiste alla definitiva consacrazione del livello regionale quale secondo livello, parallelo a quello nazionale, della contrattazione collettiva ⁽⁵⁵⁷⁾, in continuità con la transizione dalla provincia alla regione quale sede negoziale prediletta in alternativa alla contrattazione aziendale ⁽⁵⁵⁸⁾, che come visto rappresenta uno degli obiettivi delle relazioni sindacali dell'artigianato, in linea con la volontà di garantire maggior uniformità di trattamento tra lavoratori che operano nel medesimo territorio⁵⁵⁹, oltre che comparto.

Tale disegno uniformatore emerge altresì dal collocamento delle materie della sicurezza sul lavoro e della bilateralità nella c.d. Parte Comune del CCNL dell'Area Contrattuale di riferimento: non è un caso che entrambe vengano poste nella medesima porzione di contratto valida per tutti i settori che il medesimo accorpa, considerata la loro stretta ed intrinseca correlazione, e non è altresì un caso il fatto che tali materie vengano pertanto sottratte dalle differenziazioni derivanti dalla frammentazione dell'Area Contrattuale nei vari comparti.

⁵⁵⁵ Già nel 2011 si era realizzato l'accorpamento dei settori della metalmeccanica e installazione di impianti, di quello orafi, argentieri e affini, e infine di quello odontotecnico, per merito del CCNL del 16 giugno 2011. Più recente invece l'unificazione dei CCNL Area Tessile-Moda del 25 luglio 2014 e di quello Area Chimica-Ceramica del 10 giugno 2015 nel CCNL del 14 dicembre 2017.

⁵⁵⁶ Cfr. punto 2 dell'A.I. del 2016.

⁵⁵⁷ V. art. 1 dell'A.I. del 2016 e pagg. 5-6 dell'A.I. del 2020.

⁵⁵⁸ Coerentemente con la più ampia riforma costituzionale che ha determinato la formale soppressione delle province.

⁵⁵⁹ E in linea altresì con la contemporanea tendenza politica.

La ratio uniformatrice su cui poggia la riforma, quindi, apre a diversi possibili scenari: se da un lato è innegabile che l'avvicinamento del trattamento di sicurezza spettante ai lavoratori artigiani costituisca una indubbia garanzia a tutela dei medesimi, dall'altro si auspica altresì che la stessa possa favorire l'opera di contaminazione a favore delle esperienze più virtuose proposte sulla penisola.

3. La sicurezza sul lavoro nelle relazioni industriali artigiane

Nel comparto artigiano, le relazioni industriali fungono da privilegiata sede per la definizione delle politiche di sicurezza sul lavoro tanto a livello nazionale, quanto e soprattutto a livello locale. L'entità dimensionale ridotta abbinata alla limitata disponibilità di risorse, economiche e non, non solo si abbina bene alle caratteristiche di concretezza e specificità che contraddistinguono le trattative negoziali, ma richiede altresì una cornice istituzionale che superi i confini della singola impresa artigiana per supportare ed attuare efficacemente le strategie di prevenzione fissate a livello normativo, provenienti anche dalle fonti contrattuali di livello regionale. Solo attraverso la costituzione di solide e fitte reti istituzionali anche a livello territoriale diventa poi possibile assicurare un analogo grado di protezione e realizzazione dei bisogni e dei diritti sia degli imprenditori artigiani, sia dei rispettivi lavoratori.

3.1. La cornice istituzionale dell'artigianato

L'infinita moltitudine di minuscole realtà imprenditoriali, cui fa da contraltare la già vista debolezza e dipendenza economico-finanziaria delle medesime rispetto alle aziende più grandi, rende necessaria la creazione di una fitta rete di relazioni e competenze che consenta a queste piccole imprese non solo di sopravvivere sul mercato, bensì di affermarsi e consolidarsi, anche alla luce dell'importanza sociale che tali realtà rivestono rispetto all'intero panorama economico nazionale. Consapevoli, quindi, di come «il sistema produttivo può contare su un tessuto di aziende artigiane e di imprese che assicurano un notevole apporto di ricchezza e di occupazione, di cui, a partire dall'ambito locale, si avvantaggia l'intero Paese»⁵⁶⁰, le parti sociali, ovvero associazioni di imprese e organizzazione sindacali, riconoscono puntualmente la centralità del sistema bilaterale nel successo del comparto artigiano italiano, individuando nella bilateralità «un'opportunità per le imprese e per i lavoratori

⁵⁶⁰ Con questa Premessa le Parti sociali inaugurano l'Accordo Interconfederale nazionale applicativo del TUSL, sottoscritto da Confartigianato, CNA, CLAAI, CasArtigiani, CGIL, CISL e UIL in data 13.09.2011, integrativo del poco più giovane Accordo Interconfederale del 28.06.2011.

e luogo di partecipazione e dialogo costruttivo: non sede di confronti negoziali»⁽⁵⁶¹⁾.

È lunga e risalente nel tempo la tradizione bilaterale del comparto artigiano: l'istituzionalizzazione della bilateralità avviene ben prima del Testo Unico del 2008 e del suo "antenato" D. lgs. 626/1994, se si considera che l'impegno alla loro costituzione è stato assunto dalle parti sociali dell'artigianato già con la firma dell'Accordo Interconfederale del 21 dicembre 1983, che affida poi al livello provinciale lo sviluppo territoriale dei medesimi⁽⁵⁶²⁾.

La bilateralità italiana del comparto artigiano, oggi, ruota intorno a EBNA, Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato, la cui adesione è resa obbligatoria per tutte le imprese artigiane dai vari accordi interconfederali succedutesi nel tempo⁽⁵⁶³⁾, per tali intendendosi tanto le imprese che applicano CCNL artigiani in quanto stipulati dalle confederazioni artigiane tanto quelle che, pur rifacendosi ad una disciplina di fonte pattizia non sottoscritta dalle rappresentanze artigiane, sono comunque associate alle confederazioni dell'artigianato⁽⁵⁶⁴⁾.

Come visto tuttavia, gli enti bilaterali, sul piano legislativo, ricevono invece formale investitura soltanto con il D. Lgs. n. 276/2003 e, dunque, una normativa certamente non specifica per la materia della sicurezza sul lavoro⁽⁵⁶⁵⁾, nascendo con finalità diverse da quelle relative al suddetto ambito, perlopiù di stampo mutualistico, oltre che formativo, rivolte alla tutela del reddito di imprese e lavoratori artigiani in occasione di crisi e calamità naturali⁽⁵⁶⁶⁾.

Se quindi il legislatore del '94 sceglie di arricchire il quadro istituzionale della bilateralità con la costituzione degli organismi paritetici, specificamente deputati invece alla gestione partecipata della sicurezza sul lavoro, non sembra allora azzardato ipotizzare che il medesimo possa essere rimasto soddisfatto dell'esperienza maturata dagli enti bilaterali nelle proprie originarie funzioni

⁵⁶¹ È quanto espressamente affermato a pag. 2 dell'Accordo Interconfederale sulla governance della bilateralità nel comparto artigiano, firmato a Roma il 4 marzo 2016 dalle consuete associazioni di datori di lavoro e sigle sindacali.

⁵⁶² A differenza delle tendenze attuali a spostare invece a livello regionale la sede privilegiata della bilateralità e della pariteticità, per esigenze di maggiore uniformazione del trattamento poi spettante ai datori di lavoro e ai loro lavoratori.

⁵⁶³ In particolare quello del 1988.

⁵⁶⁴ Secondo il noto principio di rappresentanza che governa l'associazionismo datoriale.

⁵⁶⁵ Nonostante gli importanti riflessi che la medesima determina rispetto alla tutela del benessere psico-fisico del lavoratore, specie nelle intricate ipotesi di decentramento produttivo inerenti rapporti di appalto, distacco o somministrazione di manodopera.

⁵⁶⁶ Cfr. art. 4 dell'Accordo Interconfederale del 1983, che già da allora prevede la composizione paritetica degli istituendi enti bilaterali.

tanto da assegnare loro anche la delicata questione della prevenzione negli ambienti di lavoro, seppur non direttamente bensì per il tramite di precipue strutture operanti ugualmente nel loro ambito.

A seguito della pubblicazione del D. Lgs. n. 626/1994, perciò, hanno cominciato a fioccare gli accordi regionali costitutivi dei vari organismi paritetici a livello territoriale, anticipati dall'Accordo Interconfederale nazionale sottoscritto a Roma il 3 settembre 1996, applicativo del decreto, il quale, di fatto, disegna la cornice istituzionale entro cui la pariteticità artigiana sarà destinata a muoversi fino e oltre ai giorni nostri.

Consapevole della necessità della maggior approssimazione territoriale possibile, l'Accordo in questione è inaugurato, all'art. 1, dall'obbligo per le confederazioni interessate di istituire, entro due mesi dall'accordo stesso, i c.d. "OPTA", ovvero gli Organismi Paritetici Territoriali dell'Artigianato, e la collocazione sistematica della disposizione in questione sembra già propendere ad una coscienziosa presa d'atto della centralità della pariteticità territoriale locale nella gestione della sicurezza sul lavoro.

Gli OPTA, infatti, rappresentando "prima istanza" di riferimento, si posizionano sul livello provinciale di bilateralità, chiamati oggi a operare nel più esteso ambito degli OPRA, ovvero gli Organismi Paritetici Regionali dell'Artigianato (⁵⁶⁷); secondo la tipica gerarchia di stampo territoriale, la pariteticità artigiana è presieduta dall'OPNA, ovvero l'Organismo Paritetico di livello Nazionale (⁵⁶⁸).

Di tal guisa, pertanto, a partire dal 1996 si sono succeduti gli accordi regionali con cui si è dato forma alle propaggini regionali dell'EBNA, che hanno assunto poi varie denominazioni a seconda del nome della regione di riferimento, e le estensioni territoriali dell'OPNA (⁵⁶⁹), le quali sono

⁵⁶⁷ Che nelle origini operavano sotto il nome di CPRA, acronimo in cui Organismo era sostituito da Comitato, la cui costituzione è pretesa immediatamente dopo dal medesimo accordo nazionale del 1996, all'art. 2, allorquando ne prevede al contempo la collocazione presso la sede dell'ente bilaterale regionale.

⁵⁶⁸ Composto da 12 membri, 6 dei quali espressione del mondo datoriale, mentre i restanti della controparte lavoratrice, anch'esso è sorto per impulso della medesima fonte normativa del 1996 con il nome di Comitato (CPNA), poi modificato a seguito della riforma contrattuale successiva alla promulgazione del TUSL.

⁵⁶⁹ Tra le attribuzioni dell'OPNA, vi è anche quella di partecipare al "Sistema informativo nazionale per la prevenzione (SINP)" di cui all'art. 8 del TUSL, nonché la gestione di una pagina web in materia di salute e sicurezza sul lavoro per conto di EBNA.

identificate attualmente dagli acronimi OPRA per quanto riguarda il comparto regionale e OPTA per il livello provinciale-locale ⁽⁵⁷⁰⁾).

Il 28 giugno del 2011, poi, le Confederazioni dell'artigianato cominciano finalmente a porre le basi per l'attuazione della riforma normativa avvenuta col Testo Unico del 2008, che aveva nel frattempo portato altresì all'abrogazione dell'intero D. Lgs. 626/1994, sulle cui fondamenta era sorto appunto il sistema della pariteticità artigiana: nonostante la formale soppressione della precedente normativa, gran parte della stessa è stata di fatto confermata, ma si rendeva comunque necessario un intervento delle parti sociali per il recepimento del TUSL stesso nell'ambito delle fonti contrattuali, e l'aggiornamento delle medesime, oramai superate, quantomeno nell'"aspetto", con la riforma del 2008. Con l'Accordo Interconfederale Nazionale del 2011, le Confederazioni dell'artigianato non solo danno formalmente vita all'OPNA, ma altresì ridisegnano, pur senza drastiche modifiche di natura sostanziale, la nomenclatura del sistema della pariteticità in materia di sicurezza sul lavoro.

Si può al riguardo parlare di riforma meramente formale in quanto è lo stesso accordo del 2011 a riconoscere la bontà dell'attività di prevenzione avviata a livello paritetico con la fonte pattizia che il medesimo è destinato a sostituire, allorquando riporta espressamente «che sono maturate positive esperienze, in alcune realtà territoriali, nell'esercizio della rappresentanza attraverso il sistema della pariteticità artigiana, a seguito dell'accordo del 3 settembre 1996» ⁽⁵⁷¹⁾. Parimenti, si rendeva necessario il recepimento, a cascata, tanto delle previsioni legislative negli accordi interconfederali nazionali, quanto, successivamente, l'attuazione di entrambi a livello interconfederale regionale ⁽⁵⁷²⁾.

Dall'anno 2011, poi, il sistema paritetico-bilaterale della gestione della sicurezza sul lavoro dell'artigianato è rimasto pressochè intatto, superando

⁵⁷⁰ Secondo l'impostazione confermata dall'Accordo Interconfederale del 2011, tutti gli organismi paritetici, dal livello nazionale a quello locale, assumono giuridicamente la forma di associazione non riconosciuta ai sensi degli artt. 36 e segg. c.c.

⁵⁷¹ Le stesse parti sociali dell'artigianato dell'Emilia Romagna, nell'Analisi dell'ente bilaterale EBER, 11.12.2002, occasione utile «per valutare l'esperienza compiuta in questi anni dal sistema E.B.E.R. nel campo della "Sicurezza nei Luoghi di Lavoro" e verificare il livello di applicazione ed i risultati raggiunti con l'Accordo Interconfederale Regionale del 28-11-1996», dopo aver nuovamente consacrato la volontà «di affermare una cultura della sicurezza tra gli imprenditori ed i lavoratori», confermano la positività dell'impianto costruito con l'accordo del 1996.

⁵⁷² L'accordo del 13 settembre 2011, integrativo di quello siglato il 28 giugno dello stesso anno, ribadisce in premessa che il TUSL «prevede l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori affidando alla contrattazione collettiva le modalità di elezione o designazione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni», nonché «la costituzione di organismi paritetici e rimanda ad accordi tra le parti la fissazione delle regole per la loro costituzione e la partecipazione dei lavoratori».

senza alcuna modifica persino la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali avviata con l'Accordo Interconfederale firmato a Roma nel 2016.

3.2. La pariteticità quale sede per la gestione della sicurezza sul lavoro delle imprese artigiane

Attraverso quindi gli accordi interconfederali del 1996 e del 2011, che hanno fondato le basi per il recepimento nelle fonti contrattuali della normativa di origine legislativa e quindi avviato l'attuazione della medesima, i sistemi di rappresentanza territoriali e di comparto delineati a livello legislativo cominciavano a prendere concreta forma, pur necessitando di un ulteriore step: affinché le singole imprese artigiane potessero dirsi pienamente conformi al dettato normativo, era infatti necessario il successivo recepimento per mezzo degli accordi interconfederali regionali, deputati all'istituzione delle diramazioni territoriali degli organismi bilaterali e paritetici costituiti a livello nazionale per mezzo della contrattazione nazionale.

Grazie a tale opera di integrazione normativa di natura negoziale, i sistemi bilaterali e paritetici dell'artigianato hanno potuto iniziare a svolgere compiutamente il ruolo di centralità che compete loro nell'ambito della gestione della sicurezza sul lavoro: la loro importanza è direttamente connessa con una delle principali caratteristiche delle imprese artigiane, ovvero la dimensione delle stesse, che per legge non può superare determinate soglie occupazionali, e che incide profondamente sulla disciplina applicabile in materia di sicurezza sul lavoro.

Come visto infatti, il TUSL individua, agli artt. 47 e 48, sistemi alternativi di rappresentanza dei lavoratori sul tema, assumendo quale elemento di distinguo proprio la condizione occupazionale dell'impresa, con la conseguenza che le aziende con limitati organici alle proprie dipendenze confluiranno, qualora non abbiano proceduto all'individuazione della rappresentanza direttamente al proprio interno, nel sistema territoriale di gestione della sicurezza sul lavoro, il quale, come *supra* descritto, è per l'appunto retto dagli organismi espressione della pariteticità e bilateralità.

È dunque per mezzo nonché all'interno dei sistemi bilaterali e paritetici che le imprese artigiane possono finalmente raggiungere la non facile *compliance* normativa nella complessa e farraginoso materia della sicurezza sul lavoro; è in tale sede che gli imprenditori artigiani incontrano quindi gli strumenti indispensabili per adempiere alle numerose prescrizioni del TUSL ma non solo, posto che l'art. 2087 c.c. richiede una tutela maggiore di quella specifica di volta in volta imposta dalle singole norme tecniche del Testo Unico, e che il

conseguimento di una tale più ampia protezione è appunto reso possibile, per le imprese artigiane, nell'ambito della bilateralità e della pariteticità, come si avrà modo di approfondire in relazione al tessuto artigiano dell'Emilia Romagna.

Definita la pariteticità quale specie, espressamente deputata alla gestione della sicurezza e prevenzione sul lavoro, del più ampio genere rappresentato dalla bilateralità, e oramai assodata la necessità, a partire dal livello locale, di una rete istituzionale che circonda delle opportune cautele l'attività delle imprese artigiane, si comprende facilmente quanto, in tale ambito, il ruolo preminente sia assunto dagli OPTA, in quanto maggiormente contigui alle realtà artigiane e, per questo, prima istanza di riferimento tanto per i datori di lavoro artigiani quanto per le loro rappresentanze.

Per tutte le imprese artigiane che dunque non siano autosufficienti nel recepimento degli obblighi fissati dalla normativa di legge e, *in primis*, dal TUSL, e che, di conseguenza, non si siano dotate dei necessari sistemi di rappresentanza dei lavoratori all'interno dell'azienda stessa, gli OPTA consentono, attraverso l'adesione della singola impresa al sistema bilaterale regionale, di assolvere a tale funzione.

In questo senso, l'OPTA funge quindi da «tramite che consente alle aziende con meno di 15 dipendenti di nominare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) senza provvedere ad una nomina interna dello stesso»⁽⁵⁷³⁾: tale occasione, in realtà, è offerta non solo alle imprese con un organico inferiore alle 15 unità, ma anche a quelle artigiane che vantano personale dipendente quantitativamente maggiore, ma comunque sprovviste di sistemi di rappresentanza aziendali⁽⁵⁷⁴⁾.

La rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro che, nelle realtà piccole come quelle artigiane, rischiano quindi di restare lettera morta a causa della mancanza di risorse e tempo da dedicare a tale aspetto, sono così assicurate dai sistemi paritetici locali e regionali. La differenza con i sistemi aziendali è che le medesime prerogative

⁵⁷³ *Salute e Sicurezza nelle imprese artigiane e nelle PMI: cosa occorre sapere e cosa si deve fare*, qui pag. III, OPRA Lombardia e OOPPTTAA della Regione Lombardia, che hanno collaborato nella stesura di un vero e proprio manuale, di oltre 100 pagine, dedito alla descrizione dei sistemi paritetici e all'individuazione e analisi dei rischi maggiormente noti, pubblicato nel 2016.

⁵⁷⁴ Il superamento del criterio numerico dei 15 dipendenti è avvenuto espressamente con l'Accordo Interconfederale nazionale del 28 giugno 2011, il quale ha reso il RSLT «un'opzione percorribile anche nell'impresa che occupano più di 15 dipendenti, qualora nelle stesse non sia stato già eletto un rappresentante aziendale (RLSA)», come messo in luce sempre in *Salute e Sicurezza nelle imprese...*, op. cit., OPRA Lombardia, qui pag III.

si svolgono non all'interno dell'impresa tra datore e rappresentanti dei lavoratori eletti tra i dipendenti stessi bensì all'esterno dei locali aziendali tra rappresentanti dei datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori designati dalle rispettive associazioni di categoria. Così ad esempio, la riunione periodica avrà luogo in sede paritetica, e lo stesso avverrà a fronte di un'eventuale controversia su un potenziale accesso da parte del RSLT su richiesta dei lavoratori.

A beneficiare delle infrastrutture paritetiche e bilaterali sono entrambe le parti, datori di lavoro e lavoratori: i primi possono, nel loro ambito e senza dispendio alcuno di risorse proprie ulteriore a quello contributivo, adempiere innanzitutto alla costituzione, obbligatoria per legge per qualunque impresa con personale dipendente, del sistema di rappresentanza dei lavoratori, e, in secondo luogo, ai vari adempimenti in termini di informazione e consultazione vigenti in tale ambito; i dipendenti, invece, possono in tal modo contare su un supporto informativo e consultivo costante e specializzato, indipendente dall'andamento dell'impresa e dei suoi livelli occupazionali.

Pur lasciando aperta l'altrettanto valida porta della rappresentanza aziendale, «il sistema di rappresentanza territoriale è, a parere delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali, il più adeguato alla realtà delle piccole imprese e in tal senso si sono impegnate affinché tale modello si affermi in maniera generalizzata»⁽⁵⁷⁵⁾.

Quanto alla costituzione concreta dei sistemi di rappresentanza, secondo l'assetto disegnato dalle varie fonti contrattuali e legislative, spesso anticipate poi dalla prassi applicativa, OPTA e OPRA danno forma a intensi e bilaterali traffici informativi relativi alle varie aziende del territorio di riferimento e ai loro livelli occupazionali, onde consentire alle organizzazioni sindacali di definire poi il numero di RSLT per ciascun bacino territoriale a seconda appunto del numero di aziende e di lavoratori che lo compongono.

Definito il fabbisogno quantitativo di rappresentanti, diventa quindi possibile procedere all'elezione dei vari RSLT, la quale può riguardare soltanto dipendenti di imprese con almeno cinque rapporti a tempo indeterminato, ferma restando l'incompatibilità di tale funzione con l'assolvimento di incarichi sindacali o nelle sedi bilaterali o paritetiche⁽⁵⁷⁶⁾. I canali informativi coinvolgono poi, sempre per il tramite degli OPTA, anche gli uffici locali

⁵⁷⁵ *Salute e Sicurezza nelle imprese...*, op. cit., OPRA Lombardia, qui pag III, che parafrasa l'art. 2 dell'Accordo Interconfederale Nazionale applicativo del TUSL, firmato dalle parti sociali dell'artigianato il 13 settembre 2011 a integrazione di quello sottoscritto nel giugno del medesimo anno.

⁵⁷⁶ Art. 2 dell'Accordo Interconfederale Nazionale del 28 giugno 2011.

dell'INAIL e le aziende, cui vengono comunicati i nominativi dei RSLT e consegnata una scheda, sempre a valenza informativa, che i datori recapiteranno a loro volta ai propri lavoratori, al fine di rendere questi ultimi edotti di chi è incaricato di assumere le loro veci nell'ambito della gestione della sicurezza sul lavoro (⁵⁷⁷).

A questo punto prende effettivamente piede l'attività di rappresentanza: i datori di lavoro potranno adempiere ai doveri di legge in termini di informazione e consultazione rivolgendosi direttamente al RSLT, o persino tramite l'associazione cui l'impresa è iscritta nell'ambito degli OPTA (⁵⁷⁸). Le prerogative di parte lavoratrice sono invece assicurate dall'attività del RSLT, pianificata con la predisposizione del programma periodico che trasmettono agli OPTA con 30 giorni di anticipo rispetto all'inizio della sua attuazione, nel cui ambito si definiscono altresì le tempistiche relative agli accessi presso i locali aziendali ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. a) del TUSL (⁵⁷⁹).

L'Accordo Interconfederale del 2011 non trascura naturalmente neppure l'alternativo sistema di rappresentanza aziendale, complice il fatto che anche in tale ambito un ristretto margine di intervento è riservato agli OPTA. Una volta eletto infatti il RSLA, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo all'organismo paritetico di riferimento, il quale da un lato invierà le necessarie comunicazioni ai vari enti istituzionali, *in primis* l'INAIL, e dall'altro procederà al rimborso del contributo aziendale statuito dalla bilateralità per il finanziamento dei sistemi di rappresentanza territoriale, che le imprese dotatesi di RSLA recuperano al momento della sua istituzione (⁵⁸⁰).

⁵⁷⁷ Secondo quanto stabilito ancora una volta dall'art. 2 dell'Accordo Interconfederale Nazionale del 28 giugno 2011, ai sensi del quale il dipendente eletto RSLT sarà posto in aspettativa non retribuita con conservazione del posto, alla stregua di un distacco sindacale, senza nessun onere a carico dell'azienda di appartenenza, e finanziato e retribuito con le risorse proprie della bilateralità regionale artigiana.

⁵⁷⁸ O degli OPRA che, in assenza, di OPTA, assolvono alle rispettive funzioni anche a livello provinciale.

⁵⁷⁹ È ancora l'art. 2 dell'Accordo Interconfederale Nazionale del 28 giugno 2011 a stabilire quanto appena detto, e che apre inoltre ad accessi ulteriori rispetto a quelli definiti nel programma periodico, da effettuare in ogni caso con un preavviso di 6 giorni a favore della componente datoriale dell'OPTA, la quale può altresì pretendere la propria presenza in tali occasioni.

⁵⁸⁰ Ai sensi dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 e della delibera del Comitato Esecutivo EBNA del 12 maggio 2010, le imprese aderenti ai sistemi regionali bilaterali e paritetici sono tenuti al versamento di euro 18,75 annui per ciascun lavoratore. Parte di tale importo, pari a euro 6,75, è destinato al finanziamento dell'attività generale degli OPRA e degli OPTA di appartenenza, mentre la restante somma funge da sovvenzionamento dell'attività di formazione e supporto ai vari RSLT; questa seconda quota è restituita alle aziende che si dotano di un sistema aziendale di rappresentanza.

A differenza dei “colleghi” del comparto territoriale che «eserciteranno il proprio mandato in via continuativa ed esclusiva», ai sensi del medesimo riferimento contrattuale, ovvero l’art. 2 del più richiamato Accordo del 2011, i RSLA avranno a disposizione 120 ore complessive da spalmare equamente nel corso del proprio incarico triennale, da utilizzare con un preavviso di 48 ore.

In ambo i casi, come già visto, la normativa del Testo Unico pretende che la formazione in tema di sicurezza sul lavoro dei lavoratori e dei loro rappresentanti, aziendali o territoriali che siano, debba avvenire «in collaborazione con gli organismi paritetici»⁽⁵⁸¹⁾, formula legislativa alquanto criptica che, in assenza di recepimento e cristallizzazione a livello pattizio, rischierebbe di restare disapplicata, ma che in ogni caso denota ancora una volta la volontà del legislatore di assegnare e mantenere in capo alla pariteticità un ruolo di garante nell’educazione del personale dipendente in materia di sicurezza sul lavoro, in ogni comparto e non solo in quello artigiano.

Per quanto riguarda quest’ultimo, tuttavia, il significato di tale partecipazione viene esplicitato dal più volte richiamato Accordo Interconfederale Nazionale del 2011, il quale, assolvendo alla propria funzione di integrazione del dato legislativo, afferma espressamente all’art. 3 che tale “collaborazione” può avvenire, alternativamente, o tramite una previa comunicazione all’organismo paritetico o per via dell’attestazione di verifica della conformità della formazione erogata ai requisiti fissati dalla normativa. Previamente sollecitato, quindi, l’organismo paritetico può, nei 15 giorni successivi, rilasciare indicazioni che il datore di lavoro è tenuto a prendere in considerazione, altrimenti il medesimo resta libero di procedere in completa autonomia alla pianificazione e alla realizzazione dell’attività formativa. Ancora una volta, pertanto, risalta il ruolo di raccordo e di filtro che la pariteticità assume nella gestione concreta della sicurezza sul lavoro delle imprese artigiane.

3.3. Due esempi di sostegno al reddito da parte della bilateralità artigiana

Tra le funzioni originarie della bilateralità l’Accordo Interconfederale del 1983 annovera altresì l’intervento «in caso di crisi strutturali di settore e/o di aree territoriali o di calamità naturali»⁽⁵⁸²⁾: già all’epoca, infatti, le organizzazioni firmatarie artigiane collocavano l’impegno «a promuovere ai livelli territoriali interessati incontri tra le parti per la ricerca di possibili soluzioni»⁽⁵⁸³⁾ nell’ambito dell’attività degli enti bilaterali, i quali nel tempo

⁵⁸¹ Secondo quanto previsto dal comma 12 dell’art. 37 TUSL.

⁵⁸² Cfr. art. 4 dell’A.I. del 21.12.1983.

⁵⁸³ V. ancora art. 4 dell’A.I. del 21.12.1983.

hanno accresciuto l'intensità della propria azione, come testimoniato dalle significative esperienze sparse su tutto il territorio della penisola, alcune delle quali di seguito brevemente passate in rassegna a titolo esemplificativo.

A seguito del terremoto che nel maggio del 2012 ha devastato le province di Modena e Reggio Emilia, Fondartigianato Emilia Romagna, ovvero il Fondo interprofessionale per la formazione continua costituito da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii, Cgil, Cisl e Uil, ha stanziato l'importante somma di 1.700.000 euro, utile alla divulgazione di un apposito dispositivo finalizzato alla formazione continua dei lavoratori che operano nelle zone colpite dal sisma, col fine non solo di riconsentire la riapertura delle attività d'impresa e il supporto e sostegno necessario alle stesse, ma altresì di diffondere la cultura della formazione continua, i cui positivi riflessi si riverberano anche sul tema della sicurezza sul lavoro, ove è centrale il ruolo della formazione.

Altre iniziative della bilateralità artigiana utili al sostegno delle imprese colpite da calamità naturali sono state registrate in Lazio, il cui ente bilaterale artigiano assicura una sorta di cassa integrazione ridotta per le aziende che abbiano interrotto il ciclo produttivo a seguito di eventi atmosferici eccezionali, o in Toscana (⁵⁸⁴), dove la bilateralità ha stanziato oltre un milione di euro a favore di imprese e lavoratori artigiani per fronteggiare le alluvioni che hanno interessato vaste aree delle province di Grosseto, Massa Carrara, Lucca e Siena.

3.4. Modalità di iscrizione alla bilateralità e conseguenze della mancata adesione

I benefici derivanti dalla partecipazione delle imprese artigiane ai sistemi di pariteticità sono come visto evidenti, tanto per esse quanto per i rispettivi lavoratori: per godere di essi è sufficiente quindi l'iscrizione al sistema bilaterale presieduto da EBNA; le conseguenze derivanti dal mancato inserimento non sono invece da sottovalutare, posto che le relazioni sindacali si sono occupate altresì di proteggere la parte lavoratrice da eventuali ripercussioni negative frutto di un'eventuale "fuga" del datore di lavoro dalle infrastrutture negoziali.

In materia di modalità di adesione a EBNA e ai suoi derivati di livello regionale, una posizione di centralità è assunta dall'Accordo Nazionale del 23 dicembre 2010, ai sensi del quale la mancata adesione delle imprese artigiane alla bilateralità determina l'obbligo per le stesse di erogare ai propri dipendenti

⁵⁸⁴ Come descritto in M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi...*, op. cit., si tratta di un'integrazione salariale pari al 40% della retribuzione oraria, limitata alle prime 4 settimane di sospensione, ed entro il tetto massimo annuo di 160 ore.

un importo di natura forfetaria denominato Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.A.R.) (⁵⁸⁵).

Il riconoscimento di una simile attribuzione economica, però, non è sufficiente a compensare il disagio derivante ai rispettivi lavoratori per l'impossibilità di accedere alle prestazioni offerte dalla bilateralità: per tale motivo, l'Accordo nazionale del 2010 obbliga le imprese non aderenti ad essa, altresì, all'erogazione, a beneficio dei propri dipendenti, di prestazioni equivalenti a quelle della bilateralità, nazionale e regionale, onde supplire alla mancata adesione al sistema. Si tratta di una prescrizione importante a carico delle imprese, portatrice altresì di una carica deterrente nei confronti di quelle refrattarie all'iscrizione e utile ad allontanare lo spettro della monetizzazione della sicurezza: e infatti, le ripercussioni economiche di quest'obbligo possono rivelarsi anche più consistenti rispetto all'attribuzione di una somma pecuniaria in busta paga, se si considera la vastità e l'importanza delle misure erogate dagli enti bilaterali, e nazionali e regionali, in materia di welfare, formazione e sicurezza sul lavoro, nonché, specularmente, la limitata disponibilità di risorse, economiche e materiali, a disposizione delle imprese per compiere una tale missione.

Le pesanti conseguenze derivanti dalla mancata adesione giustificano la frequente partecipazione delle imprese artigiane alla bilateralità e, in definitiva, il successo della stessa: tale partecipazione si concretizza attraverso dei versamenti pecuniari mensili (⁵⁸⁶), da effettuare tramite modello F24 al momento del pagamento delle competenze fiscali, contributive e previdenziali del mese, con scadenza solitamente fissata al 16 del mese successivo a quello di competenza (⁵⁸⁷). A fronte quindi di una regolarità contributiva pari ad almeno 12 mesi, le imprese aderenti hanno potuto fruire, a partire dal 10

⁵⁸⁵ Pari a 25,00 euro lordi per 13 mensilità, somma che per espressa previsione contrattuale assume altresì carattere di non assorbibilità rispetto ai diversi aumenti retributivi che, per qualsiasi motivo, dovessero maturare nel tempo e che, inoltre, esplica i propri effetti su tutti gli istituti retributivi di origine legislativa e/o contrattuale, eccezion fatta per il Trattamento di Fine Rapporto.

⁵⁸⁶ Ai sensi dell'accordo in commento, i versamenti si effettuano per tutte le tipologie di rapporto di lavoro mensilmente dichiarate con la denuncia all'INPS tramite modello Uniemens; restano esclusi i lavoratori a chiamata privi di indennità di disponibilità e di ore lavorate nel mese di riferimento. Particolari le modalità di calcolo del *quantum* da pagare a fronte dei rapporti di lavoro a tempo determinato: il versamento sarà infatti in misura piena per i lavoratori con orario settimanale superiore alle 20 ore, in misura ridotta al 50% per i rapporti con monte ore fino alla suddetta soglia.

⁵⁸⁷ I versamenti di matrice bilaterale assumono carattere contributivo, collocandosi pertanto nell'apposito quadro del modello F24 dedicato a tali somme (tra cui anche quelle di competenza INPS), contrassegnate dalla specifica causale "EBNA", richiesta dallo stesso accordo del 2010. La stessa fonte contrattuale esclude dai versamenti le imprese dell'autotrasporto e dell'edilizia, in quanto destinatarie di appositi trattamenti, sempre di natura bilaterale, specifici e differenziati.

gennaio 2011, delle prestazioni erogate dalla bilateralità e dalla pariteticità artigiane.

4. La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva nazionale: luci e ombre e il rapporto con la disciplina obbligatoria di legge

Definita la cornice legislativa entro cui la contrattazione collettiva artigiana è chiamata a muoversi in tema di sicurezza sul lavoro, diventa dunque necessario volgere lo sguardo all'altra primordiale fonte normativa in materia di rapporti di lavoro, ovvero il contratto collettivo, partendo naturalmente dall'analisi degli accordi stipulati a livello nazionale in ambito artigiano, onde ricercare e verificare se le relazioni industriali hanno recepito non tanto le previsioni di rango legislativo, come visto già ampiamente riportate, se non quasi ricopiate, negli Accordi Interconfederali, quanto piuttosto lo spirito e la funzione complessiva che l'ordinamento assegna loro in materia.

Si tratta quindi di scoprire se tramite la contrattazione collettiva nazionale si sia dapprima data concreta attuazione alle norme di legge e, in secondo luogo, come e in che misura le relazioni industriali artigiane abbiano ulteriormente migliorato lo scenario istituzionale, attraverso l'innalzamento della qualità nella gestione della sicurezza sul lavoro, anche alla luce dei diversi strumenti che l'ordinamento mette a disposizione dei vari stakeholder, passati in rassegna nel corso del Capitolo II.

4.1. La sicurezza sul lavoro nei CCNL del comparto artigiano: cosa c'è di pratico oltre alle dichiarazioni di principio

Da una disamina generale emerge chiaramente l'importanza che la materia della sicurezza sul lavoro riveste nelle relazioni industriali, quantomeno sulla carta: tutti i CCNL artigiani, infatti, spendono non poche righe per sottolinearne la centralità e il "massimo impegno" ⁽⁵⁸⁸⁾ reciprocamente assunto dalle parti sociali nella promozione e nella sensibilizzazione verso una più consapevole e diffusa cultura della prevenzione e, dunque, «ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive» ⁽⁵⁸⁹⁾.

Sfugge a tale tendenza il CCNL stipulato il 19 giugno 2013 da Assipan (Associazione Italiana Panificatori e Affini) Confcommercio assieme a UGL Terziario, ove il termine "sicurezza" compare in maniera sistematica e inconsapevole nel mansionario dei vari livelli, quasi sottintendendo la conoscenza delle norme di prevenzione, anche tecniche, da parte dei lavoratori e aspiranti tali, e con ciò acuendo lo scetticismo rispetto ad un accordo già

⁵⁸⁸ V. art. 16 del CCNL Legno e Lapidei Artigiani del 13 marzo 2018.

⁵⁸⁹ Art. 17, comma 1 del CCNL Area Chimica e Ceramica Artigianato del 10 giugno 2015.

controverso per ciò che riguarda l'effettiva rappresentatività delle parti firmatarie in questione (⁵⁹⁰).

Più attenuata sembra inoltre la considerazione della materia *de qua* da parte del CCNL di un settore storicamente trainante delle relazioni industriali quale quello meccanico: il testo risultante dall'ultimo rinnovo del 24 aprile 2018, infatti, che disciplina i rapporti di lavoro facenti capo ai comparti artigiani della metalmeccanica, dell'oreficeria e dell'odontotecnica, non parla né di impegno né di necessità di miglioramento, ma si limita a esplicitare il «comune interesse all'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e all'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica nell'ambiente di lavoro» (⁵⁹¹). Analizzando a fondo la disposizione contrattuale, non pare azzardato possa parlarsi di una sorta di abdicazione da parte dei firmatari a favore (o a danno) degli enti pubblici, posto che «L'attuazione degli interventi concordati», ovvero l'esercizio del diritto di controllo e promozione che la norma riconosce ai lavoratori sulla falsariga dell'art. 9 Stat. Lav. (⁵⁹²), è affidata alle Aziende Sanitarie Locali, con ciò non arricchendo, né sul profilo sostanziale né in quello metodologico, il già chiaro quadro normativo. E neppure deve trarre in inganno il fatto che ben sei articoli (⁵⁹³) del CCNL in commento siano espressamente dedicati, a partire dalla rubrica dei medesimi, alla materia della sicurezza, dal momento che, oltre ai due già illustrati, i restanti alternano formule vuote e di principio a laconici rinvii alle norme di legge.

Altrettante perplessità desta la mancata “manutenzione” (⁵⁹⁴) dei riferimenti di legge presenti in alcuni testi contrattuali che, a discapito dei continui rinnovi, lasciano talvolta inalterate le parole e le norme legislative richiamate nei testi più risalenti, come conferma il caso del CCNL Panificazione (⁵⁹⁵), fermo ai

⁵⁹⁰ Controversa anche l'origine del Contratto in questione, derivante dalla firma di UGL terziario e Assipan, immediatamente successiva all'uscita del secondo dal sistema contrattuale delineato da FIPPA (Federazione Italiana Panificatori, Pasticceri e Affini) e da CGIL, CISL e UIL e oggi retto dal CCNL del 17 maggio 2017.

⁵⁹¹ V. art. 14, seguito da un laconico art. 14-bis che esaurisce la disciplina in materia di sicurezza per il settore odontotecnico nella previsione secondo cui «Per l'igiene, la sicurezza e l'ambiente di lavoro valgono le norme di legge nazionali e regionali, ove vigenti», senza neppure riportare la disciplina di legge come in parte fa il precedente articolo valido invece per il comparto metalmeccanico, oreficeria e affini.

⁵⁹² Che pur tuttavia non viene espressamente richiamato.

⁵⁹³ Ovvero gli artt. 14, 14-bis, 67, 82, 89 e 115.

⁵⁹⁴ In AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2019) – VI Rapporto Adapt*, Adapt University Press 2020, qui pag. 28, si sottolinea come, a dispetto della pur crescente importanza che la sicurezza assume nei testi contrattuali, «le misure negoziate non vadano oltre interventi di manutenzione delle previsioni esistenti».

⁵⁹⁵ L'accordo originario del 2 giugno 2000 è stato rinnovato da FIPPA assieme alla triplice rappresentanza sindacale del settore il 17 maggio 2017.

rinvii al d. lgs. n. 626/1994 ⁽⁵⁹⁶⁾, nei confronti della cui applicazione, in data 27 febbraio 2018, a distanza di dieci anni dalla loro abrogazione, le parti sociali del settore della Comunicazione ⁽⁵⁹⁷⁾ ribadiscono l'«interesse comune» nel rispettivo CCNL, ridondante nella frequente riproposizione di norme di legge e di accordo interconfederale.

Gli accordi appena richiamati condividono inoltre la previsione di una sorta di osservatorio che nel settore della comunicazione, distribuendosi nelle strutture nazionali e regionali, va a comporre i c.d. “sistemi di informazione”, i quali tuttavia non interessano la materia della sicurezza, mentre nel comparto Panificazione FIPPA, si concretizza in un non meglio specificato “Comitato Nazionale della Sicurezza” che le parti firmatarie si impegnano a costituire «al fine di fornire un supporto alle aziende e ai lavoratori del settore» ⁽⁵⁹⁸⁾, il che rappresenta la piccola parte innovativa di un capitolo ⁽⁵⁹⁹⁾ interamente dedicato alla materia in commento, ma composto da un unico articolo che si limita a ricopiare la disciplina di legge in tema di rappresentanze per la sicurezza. Sullo stesso piano deve considerarsi la presenza della Commissione Paritetica Nazionale per le pari opportunità nel CCNL Servizi di Pulizia - Aziende Artigiane da ultimo rinnovato il 18 settembre 2014, nel cui ambito rappresenta l'unica, e neppure diretta, espressione normativo-contrattuale in materia di sicurezza presente nell'accordo, altrimenti del tutto indifferente al tema.

Le solenni dichiarazioni di principio, poi, non sempre sono seguite da azioni pratiche, neppure abbozzate, volte ad una loro concretizzazione che vada al di là della pur apprezzabile costituzione di osservatori e commissioni con funzioni informative e di monitoraggio, e le rare manifestazioni concrete degli impegni assunti si caratterizzano talvolta per la sporadicità e limitata sistematicità della loro implementazione. Tali tendenze trovano sintesi, ad esempio, nel CCNL Panificazione FIPPA che, oltre all'istituzione del suddetto Comitato Nazionale della Sicurezza, esaurisce la propria disciplina in materia di sicurezza nella cristallizzazione del danneggiamento doloso o della messa fuori opera dei DPI quale giusta causa di licenziamento.

Esperienze meno estemporanee e più coerenti a livello sistematico si rintracciano invece nel comparto artigiano Legno e Lapidei, che dopo aver fornito le puntuali definizioni di Lavori nocivi e pericolosi ⁽⁶⁰⁰⁾ e dei Lavori

⁵⁹⁶ Rintracciabili, quali meri refusi, anche nel CCNL Edilizia Artigianato, che tuttavia si segnala per una maggiore attenzione alla materia in questione.

⁵⁹⁷ Cfr. art. 15 del CCNL Comunicazioni Artigiani e PMI.

⁵⁹⁸ V. art. 12-bis.

⁵⁹⁹ Il Titolo II-bis, rubricato «Sicurezza nei luoghi di lavoro».

⁶⁰⁰ Entrambi definiti dall'art. 80 rispettivamente come «i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistemi a spruzzo

speciali ⁽⁶⁰¹⁾ e disagiati ⁽⁶⁰²⁾, introduce il diritto dei corrispondenti prestatori a percepire delle maggiorazioni indennitarie di differente misura ⁽⁶⁰³⁾, volte come sempre a compensare il disagio derivante dall'esecuzione ripetuta nel tempo di tali attività e all'esposizione alle rispettive insidie. Un tale intervento, però, nonostante denoti una chiara volontà di tenere in debita considerazione la qualità delle condizioni di lavoro nelle quali i dipendenti sono chiamati a operare, rappresenta una espressa manifestazione di quella tutela posteriore e risarcitoria della sicurezza cui certamente non può riconoscersi alcuna valenza a fini prevenzionali e migliorativi.

Lo spettro della monetizzazione della salute, al contrario, è estraneo alle soluzioni pattuite nel comparto Edilizia Artigiani, ove l'impegno al miglioramento delle condizioni ambientali di lavoro si traduce nell'obbligo, per l'impresa artigiana e limitatamente all'ambito dei cantieri autonomi, di fornire «idonee attrezzature da adibire ad uso spogliatoio, munito di scaldavivande e riscaldato nei mesi invernali e per uso servizi igienico-sanitari» ⁽⁶⁰⁴⁾, al raggiungimento della soglia minima di lavoratori presenti in cantiera alla cui definizione sono deputate invece le organizzazioni territoriali ⁽⁶⁰⁵⁾.

con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli» e «i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento».

⁶⁰¹ Ovvero i «lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in techia o parete, su posti a sbalzo, su bilance o zattere potranno essere corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi a livello regionale», art. 94.

⁶⁰² Che, sempre l'art. 94, classifica come «i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni».

⁶⁰³ L'art. 80 premia le ore di lavori nocivi e pericolosi effettivamente prestate con il riconoscimento di una "indennità speciale" pari al 10% della retribuzione tabellare, ferma restando la possibilità di assorbimento fino a concorrenza da parte delle somme già riconosciute dall'azienda a tale titolo; la medesima maggiorazione è prevista per le ore di lavoro prestate in locali a temperatura superiore ai 40 gradi o nei tre mesi estivi a temperature superiori ai 50 gradi. In materia di Lavori speciali e disagiati, invece, l'art. 94 rinvia alla contrattazione collettiva regionale la definizione degli importi spettanti.

⁶⁰⁴ V. art. 83 CCNL Edilizia Artigiani.

⁶⁰⁵ Altrettanto avviene nel comparto industriale dell'edilizia per effetto dell'art. 85, lett. a) del CCNL 19 aprile 2010, come evidenziato da AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014) – Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2015, qui pagg. 108 e segg.; anche nel comparto industriale, la contrattazione collettiva di secondo livello, nel settore dell'edilizia, si esaurisce prevalentemente nel livello territoriale e, nello specifico, in quello provinciale.

Tale previsione si inserisce in una più ampia disciplina incentrata appunto su una fattiva logica organizzativa ⁽⁶⁰⁶⁾ ribadita dall'espresso richiamo del Piano di sicurezza nell'«ambito dei diversi approcci utilizzabili nell'organizzazione della prevenzione antinfortunistica»; trattasi di strumento certamente «funzionale» nella gestione della sicurezza in cantiere, specie nelle ipotesi non rare di presenza contemporanea di più imprese ⁽⁶⁰⁷⁾, che trova naturale ospitalità nell'ambito della disciplina di prevenzione ai sensi del TUSL, il quale in ambito edilizio si interseca con le ulteriori garanzie previste dalla normativa in materia di appalti pubblici. Tramite il richiamo a quest'ultima, infatti, l'art. 83 pare poi introdurre per tutti i cantieri, non solo pubblici, il c.d. «Piano delle misure per la sicurezza fisica dei lavoratori», ovvero «il documento redatto dall'impresa prima dell'inizio dei lavori ed adeguato nel corso dei lavori stessi in relazione alle modifiche produttive, nel quale, in relazione alle varie fasi di esecuzione, alle tecnologie prescelte, alle macchine utilizzate, sono riportate le misure che debbono essere osservate al fine di dare concreta applicazione alle disposizioni di legge per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro» ⁽⁶⁰⁸⁾. Sebbene tale documento non sia più previsto dalla normativa attuale e il suo contenuto e la sua funzione siano stati assorbiti da nuovi strumenti documentali, l'estensione del medesimo dal settore pubblico a quello generale rappresenta un'importante innovazione, specie se si considera che la previsione in commento è presente fin dal 2008.

Non si trascuri, poi, sempre in ambito edile, la strategica centralità assunta dalla Commissione Nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (nota come CNCPT) che, nell'opera di coordinamento dei 107 ⁽⁶⁰⁹⁾ diversi comitati paritetici territoriali, principalmente di livello provinciale, si interfaccia altresì con gli organismi pubblici al fine di promuovere la cultura della sicurezza sul lavoro e virtuose iniziative in tal senso, tra le quali si annovera la forte e recente diffusione del meccanismo dell'asseverazione grazie ai diversi accordi e protocolli stipulati con l'Inail.

⁶⁰⁶ Come preannuncia l'art. 83 eloquentemente rubricato «Organizzazione della prevenzione», istitutivo altresì di appositi strumenti informativi *infra* descritti.

⁶⁰⁷ Nel qual caso si rende necessario il Piano di Sicurezza e Coordinamento che sintetizza le previsioni dei singoli Piani Operativi di Sicurezza redatti da ciascuna impresa coinvolta.

⁶⁰⁸ La definizione è ottenuta tramite il riferimento alle disposizioni contenute nell'art. 18 della legge 19 marzo 1990, n. 55, e nell'art. 9 del D.P.C.M. 10 gennaio 1991, n. 55; il primo provvedimento ad oggi risulta abrogato, come d'altronde il Piano in questione confluito poi in altri documenti di simile portata previsti dall'attuale normativa, contenuta nel c.d. Codice degli Appalti (d. lgs. 50/2016) per ciò che riguarda l'ambito delle opere pubbliche.

⁶⁰⁹ Dato direttamente tratto dal sito internet dell'ente consultabile al link <https://www.cncpt.it/chi-siamo/>, e in aumento rispetto a quello registrato nel 2015 da La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)... , op. cit., qui pag. 112.

4.2. La gestione della formazione nei CCNL artigiani: tra sicurezza sul lavoro e innovazione tecnologica

Tra gli strumenti principali esistenti nel panorama della prevenzione aziendale utili per innalzare i livelli di protezione e consapevolezza dei lavoratori rispetto ai rischi per la propria sicurezza vi è certamente la formazione del personale, come dimostra l'ampia attenzione che l'intero micro-ordinamento prevenzionistico di matrice normativa dedica alla medesima, a partire dall'archittrave rappresentato dal TUSL.

La centralità che il fattore formativo riveste rende pertanto necessario analizzare se e come i singoli settori del comparto artigiano, ciascuno con le proprie differenti caratteristiche, integrino il dato normativo a livello contrattuale per ciò che riguarda la materia della sicurezza e, dunque, con finalità prevenzionali; tale funzione integrativa viene poi cristallizzata, su un piano generale che trascende l'ambito in questione, dall'art. 6 della Legge n. 53 dell'8 marzo 2000, che nel sancire il diritto dei lavoratori, occupati e non, «di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali» ⁽⁶¹⁰⁾, chiama la contrattazione collettiva di categoria a concordare i piani formativi aziendali o territoriali ⁽⁶¹¹⁾ e a definire, a livello nazionale o decentrato, «il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione» ⁽⁶¹²⁾.

Anche per tale motivo, quindi, nonostante siano piuttosto frequenti le norme dedicate alla formazione professionale continua dei dipendenti, non deve darsi tuttavia per scontata la loro correlazione con la tematica della sicurezza, posto che la congiuntura a lungo negativa del mercato economico-finanziario, abbinata alla fulminea evoluzione digital-tecnologica del lavoro e delle sue caratteristiche, ha spesso indirizzato gli impegni reciprocamente assunti dalle parti sociali verso la salvaguardia e la promozione dei livelli occupazionali, facendo leva, in tal senso, sull'aggiornamento professionale delle competenze tecniche dei lavoratori o aspiranti tali, senza talvolta tenere in debita considerazione le conoscenze in materia di sicurezza e prevenzione, non meno importanti nell'assolvimento delle proprie mansioni.

Questa caratteristica contraddistingue ad esempio il CCNL Metalmeccanica che, pur ricalcando la disciplina di legge *ex artt.* 5 e 6 delle Legge sulla

⁶¹⁰ Cfr. comma 1 dell'art. 6, L. 53/2000.

⁶¹¹ Col supporto e tramite le convenzioni stipulate con la pubblica amministrazione, in particolare regioni ed enti locali.

⁶¹² Cfr. comma 2 dell'art. 6, L. 53/2000.

formazione professionale, trascura del tutto la materia della sicurezza, rinviando al secondo livello di contrattazione la definizione delle modalità di attuazione; al contempo, però, inserisce tra le materie di interesse utili ai fini della formazione professionale l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori rispetto all'evoluzione tecnologica, a dimostrazione dell'importanza che tale questione assume per un comparto particolarmente esposto alle suggestioni e alle novità derivanti dall'incessante sviluppo tecnologico-digitale.

Nello stesso solco si innesta il CCNL Artigiani Area Chimica - Ceramica, dalla lettura dei cui artt. 10 e 10-bis emerge nuovamente il riconoscimento dell'importanza assunta dall'adeguamento professionale del personale alla più recente innovazione tecnologica, che risponde al «comune obiettivo di una sempre maggiore valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, al fine di rendere più efficiente l'utilizzazione del fattore lavoro nei processi produttivi e di facilitare nel contempo l'incontro tra domanda e offerta», a discapito delle altrettanto fondamentali prerogative in tema di prevenzione.

La tematica della formazione viene invece finalmente incanalata in un'ottica prevenzionale dal CCNL Comunicazione Artigiani, che traduce la presa d'atto circa la necessità dell'aggiornamento professionale quale «strumento vitale per la crescita dei lavoratori e delle imprese» in dei permessi della durata complessiva di venti ore annue, che ciascun lavoratore può fruire per partecipare ai corsi di formazione continua, i quali potranno essere rivolti tanto all'aggiornamento delle competenze all'evoluzione tecnologica, quanto alla materia della sicurezza sul lavoro ⁽⁶¹³⁾. Trattasi quindi di uno strumento utile per i lavoratori per l'accrescimento della propria professionalità per così dire “tecnologica” e “prevenzionale”, che pur tuttavia non deve comportare alcun onere a carico del datore di lavoro.

L'esaltazione del collegamento tra formazione, aggiornamento professionale e sicurezza sul lavoro avviene nella contrattazione collettiva artigiana del settore storicamente e intrinsecamente più pericoloso, ovvero quello edile, che con l'accordo del 20 maggio 2019 ha posto le basi per la costituzione dell'Ente Nazionale Formazione e Sicurezza, nell'ambito del quale confluisce la gestione delle due materie che ne danno il nome ⁽⁶¹⁴⁾: destinatarie ciascuna di una predeterminata quota di finanziamento, esse

⁶¹³ Cfr. art. 14 del CCNL in commento.

⁶¹⁴ V. art. 21 del CCNL Edilizia Aziende artigiane.

faranno dunque capo ad un unico ente ⁽⁶¹⁵⁾, che assumerà le funzioni rispettivamente svolte da FORMEDIL e dai vari Comitati Paritetici Territoriali, ai quali l'accordo del 24 gennaio 2014 affidava l'espletamento delle prerogative che la legge affida alla contrattazione in materia di sicurezza.

Pur non essendo ancora stato attuato, il processo di unificazione, reso esplicito altresì dal riconoscimento congiunto della «necessità non più procrastinabile che anche sull'intero territorio nazionale si attui l'accorpamento tra Scuola edile e Comitati paritetici territoriali» ⁽⁶¹⁶⁾, denota la consapevolezza delle parti sociali circa l'importanza del medesimo non solo ai fini della razionalizzazione dei costi, quanto soprattutto dell'efficientamento delle attività istituzionali ⁽⁶¹⁷⁾.

Risulta tuttavia doveroso specificare come l'attività dei su richiamati enti in materia di formazione per la sicurezza sia incentrata principalmente sull'assolvimento di quella obbligatoria per legge, richiamata assieme ai riferimenti normativi dagli artt. 40 e 83 del CCNL in materia di formazione professionale, ove la sicurezza si affianca, quale materia di studio, all'adeguamento delle competenze tecnologiche. Ciò nonostante, sembra legittimo supporre o, quantomeno, augurare che la mutua contaminazione tra le materie e le strutture deputate al rispettivo sviluppo possa produrre dei risultati positivi nell'erogazione della formazione per la sicurezza, come sembra deporre l'esperimento che, introdotto tramite gli accordi integrativi stipulati nel 2008 e poi confermato a partire dai successivi, ha istituzionalizzato un momento pari a sedici ore di formazione che il lavoratore che per la prima volta è assunto alle dipendenze di un datore edile deve necessariamente svolgere previamente all'ingresso in cantiere ⁽⁶¹⁸⁾.

La formazione in materia di sicurezza sul lavoro, pertanto, rinsalda, in definitiva, la propria presenza nei testi contrattuali dell'artigianato, e non solo in termini meramente promozionali o programmatici, come appena visto: ciò che maggiormente risalta ai fini della presente trattazione, infine, è la crescente attenzione dedicata non più o non soltanto a quella obbligatoria ai sensi del

⁶¹⁵ Si paventa infatti l'ipotesi dell'unificazione delle varie strutture paritetiche territoriali, a carico delle quali resta il finanziamento tramite la corresponsione dello 0,03% da dividersi equamente tra formazione e sicurezza, e che si eleverà allo 0,04% successivamente alla costituzione dell'Ente unico.

⁶¹⁶ Così nuovamente all'art. 21 del medesimo CCNL.

⁶¹⁷ Tale tendenza caratterizza l'intero settore edile, anche industriale, come messo in risalto in *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*, op. cit., qui pagg. 113 e segg., che tuttavia denuncia come all'opera di razionalizzazione e accorpamento non abbia fatto seguito un parallelo incremento dei contributi, talvolta anzi ridotti per contrastare il calo di iscrizioni alle varie associazioni edili.

⁶¹⁸ Il che caratterizza tutti i comparti del settore edile, non solo artigiano, ma anche dell'industria, sia essa grande o medio-piccola.

TUSL, bensì anche a quella rimessa all'iniziativa e alla libera volontà dei lavoratori e dell'impresa, confondendosi talvolta con la disciplina sull'aggiornamento professionale, dalla quale mutua il collegamento con il necessario adeguamento del personale all'evoluzione tecnologica.

4.3. L'evoluzione tecnologica nella contrattazione collettiva: oltre l'ambito formativo

La crescente importanza che il tema dell'evoluzione tecnologica riveste nell'ambito della formazione rappresenta una tendenza certamente positiva nel panorama delle relazioni industriali del comparto artigiano, in quanto punto di partenza per un ammodernamento delle stesse e dei sistemi produttivi e di organizzazione del lavoro che da esse scaturiscono.

Ciò nonostante, tuttavia, e al di là del contesto formativo, il fattore tecnologico non sempre sembra essere preso in idonea considerazione e adeguatamente sfruttato nelle sue piene potenzialità, pur continuando a rinforzare la propria presenza nei testi negoziali, il che denota certamente una diffusa e crescente consapevolezza circa la sua importanza.

Né è conferma concreta il fatto che l'innovazione tecnologica assurga, assieme ad altre materie di interesse quali sovente anche la sicurezza sul lavoro, a oggetto di indagine dei vari osservatori e commissioni di analisi e studio variamente denominati, della cui attività, in ogni caso, non sempre residuano poi dei risultati pratici ⁽⁶¹⁹⁾. Il monitoraggio e il controllo circa l'andamento dell'evoluzione tecnologica viene quindi talvolta affidato ad organismi appositamente istituiti per il settore di riferimento e dunque operanti in autonomia, com'è per il CCNL Area Chimica Ceramica ⁽⁶²⁰⁾ o nell'ambito dei c.d. "Sistemi di informazione" istituiti nel settore delle Comunicazioni, in cui si inserisce altresì nell'eccezionale e già visto diritto dei lavoratori a fruire di venti ore annue di formazione professionale; ulteriori esempi di osservatori di settore, distribuiti su rete nazionale e regionale, chiamati allo studio

⁶¹⁹ Com'è nel caso del sistema contrattuale FIPPA del settore della panificazione, rispetto al quale sono facilmente rintracciabili dossier e documenti informativi basati sui risultati di diversi osservatori estranei al sistema FIPPA, ma non di quello costituito, per di più fin dagli '90, nel proprio ambito, deputato altresì al monitoraggio e alla raccolta delle esperienze positive maturate nell'ambito della sicurezza sul lavoro, anche per il tramite degli strumenti tecnologici.

⁶²⁰ V. art. 5.

dell'innovazione tecnologica, derivano poi dal CCNL Servizi di Pulizia ⁽⁶²¹⁾, da quello Legno e Lapidei ⁽⁶²²⁾, Metalmeccanica ⁽⁶²³⁾ e infine Edilizia ⁽⁶²⁴⁾.

Sul punto, poi, si registra la costante ricerca svolta dai sistemi bilaterali e paritetici, i quali fin dall'Accordo Interconfederale del 21 luglio 1988 ⁽⁶²⁵⁾ già prevedevano il monitoraggio e la promozione delle tecnologie nell'ambito dei processi produttivi e, in particolare, nella gestione della sicurezza sul lavoro, da sempre vero "cuore pulsante" dell'attività istituzionale di matrice bilaterale-paritetico, e financo l'istituzione di un fondo da cui attingere ai fini dello sviluppo tecnologico dell'impresa artigiana. L'opera quindi svolta in maniera trasversale ad ogni settore, ma valida invece per l'intero comparto artigiano, da parte degli enti bilaterali e paritetici da un lato ha consentito di supplire all'assenza, a dir vero rara ⁽⁶²⁶⁾ o temporanea, di osservatori in determinati sistemi contrattuali e, dall'altro, ha finito con l'assorbire l'attività degli stessi, motivo per il quale sembra doversi spiegare la già accennata difficoltà nel reperire risultanze dei medesimi, a differenza di quelle frutto invece della bilateralità ⁽⁶²⁷⁾.

La presenza del fattore tecnologico, però, si ferma il più delle volte a tanto, ovvero nell'assegnazione della sua indagine a più o meno specifici organismi, senza tuttavia tradursi in fattive iniziative volte all'introduzione, anche sperimentale, di nuovi strumenti tecnologici o di nuove soluzioni organizzative che possano governare o favorire simili tentativi, nonostante molti di essi siano alla portata anche di un semplice cittadino prima ancor che di una micro-impresa. Predica nel deserto, in tal senso, la *vis* con cui l'art. 31 del CCNL Metalmeccanica impone l'utilizzo delle tecnologie nell'ambito dell'istituto della reperibilità, con ciò forzando la loro fruizione alla luce della comodità che tali strumenti possono offrire ad entrambi, lavoratori e datori.

Ma il discorso assume connotati ben peggiori se si pensa al collegamento tra tecnologie e sicurezza sul lavoro, il cui minimo comun denominatore si esaurisce, come visto, nell'essere oggetto di indagine e monitoraggio o nell'ambito della formazione continua e professionale. Per quanto questi

⁶²¹ V. art. 4.

⁶²² V. art. 5.

⁶²³ V. art. 4.

⁶²⁴ Dove, già in premessa, l'analisi della tematica tecnologica confluisce non solo nella competenza degli osservatori nazionali e regionali, bensì altresì nelle politiche industriali delineate dalle parti nell'ambito dei c.d. Sistemi di concertazione e informazione.

⁶²⁵ Tanto da essere integralmente richiamato dal CCNL Servizi di Pulizia (art. 5), e da quello Legno e Lapidei.

⁶²⁶ In ambito nazionale, l'unica eccezione è rappresentata dal CCNL Panificazione Assipan – UGL Terziario, per lo più di recente origine.

⁶²⁷ Difficile stabilire se tale assorbimento sia stato favorito dall'inerzia degli osservatori di settore.

possano considerarsi positivi primi passi nel lungo percorso del miglioramento tecnologico della sicurezza sul lavoro, è ancora troppo poco, soprattutto se si pensa alle infinite potenzialità delle moderne tecnologie digitali, nonché al carattere di facile accessibilità che sempre più le contraddistingue.

Un esempio in questo senso sembra derivare direttamente a livello governativo che, col nuovo Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 per la formazione degli RSPP e ASPP, ha introdotto ufficialmente ⁽⁶²⁸⁾ la modalità c.d. “e-learning” per ciò che riguarda l’erogazione dei corsi formativi in materia di sicurezza, con ciò ringiovanendo il novero degli strumenti utili a tal fine; per quanto trattasi di innovazione apparentemente banale o di poco conto, resta l’incontrovertibile fatto che esempi simili non sono tuttavia derivati dall’iniziativa delle parti sociali, fatto salvo l’esempio del CCNL Metalmeccanica, e certificano dunque quantomeno una sorta di inerzia pratica da parte della contrattazione collettiva, nonostante la stessa abbia dalla sua parte, rispetto all’azione governativa, il pregio di avere tempi più ristretti ed una minore esposizione alla congiuntura politica del Paese.

4.4. La contrattazione collettiva quale fonte inconsapevole di buone prassi

Nell’ambito della contrattazione collettiva, non ci si può esimere dalla ricerca di spontanee e virtuose iniziative in materia di sicurezza sul lavoro, tali da poter rispondere ai caratteri normativi che contraddistinguono l’istituto delle buone prassi ai sensi della definizione fatta propria dal TUSL. Nell’ambito delle relazioni industriali del comparto artigiano, infatti, non sono mancate né mancano tutt’oggi positive esperienze frutto dell’iniziativa delle parti sociali, alcune delle quali hanno poi trovato cristallizzazione in virtù del loro inserimento nei contratti collettivi di lavoro di ogni livello ove, pur affermando di rado esplicitamente che trattasi di “buone prassi” ai sensi del TUSL, paiono dividerne i tratti distintivi, ovvero il carattere di volontarietà e, in particolare, la finalità di miglioramento delle condizioni di sicurezza e della cultura aziendale della prevenzione sul lavoro.

Il diffuso mancato riferimento a tale istituto denota le difficoltà che il medesimo incontra nel raggiungere la più ampia possibile platea di stakeholder, complice la concorrenza, nelle stesse ipotesi, delle buone prassi con la previsione di cui all’art. 9 dello Statuto dei Lavoratori, istitutiva del diritto dei lavoratori «di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro

⁶²⁸ Tramite l’Allegato II.

salute e la loro integrità fisica». Proprio la seconda parte del riportato periodo statutario sembra sinteticamente rievocare o, meglio, preannunciare lo spirito tipico delle buone prassi, seppur in forma di obbligo delle parti sociali, circondato dalla solennità derivante dall'essere stato sancito con fonte primaria e per di più di speciale centralità nel diritto del lavoro, qual è lo Statuto dei Lavoratori. Anche per questo, quindi, nei testi negoziali risulta più frequente incorrere in pratiche positive e apprezzabili in termini di miglioramento delle condizioni di sicurezza, che dalle parti sociali stesse, genitrici delle medesime, vengono ricondotte nell'alveo dell'art. 9 dello Statuto anziché nell'istituto di cui al TUSL, a probabilmente illusoria dimostrazione di aver con tanto dato attuazione al dettato statutario.

Costituisce un esempio di tale tendenza il CCNL del comparto Legno e Lapidari, sottoscritto dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali del settore artigiano il 13 marzo 2018, il quale, all'art. 15 rubricato "Ambiente di lavoro per il settore legno, arredamento e mobili", rende palese la volontà delle parti sottoscrittrici di «dare una regolamentazione completa alla normativa stabilita dall'art. 9 della legge n. 300 del 20 maggio 1970»: tale impegnativo traguardo viene perseguito da un lato attraverso il riconoscimento dei poteri di vigilanza, controllo, partecipazione e promozione a favore delle rappresentanze sindacali aziendali (⁶²⁹), corredati dalla possibilità di ricorrere all'intervento di un ente pubblico specializzato in medicina del lavoro per particolari indagini e accertamenti, nonché, dall'altro lato, per il tramite dell'introduzione di tre registri specifici destinati alla raccolta di informazioni di varia natura, aventi quale comun denominatore l'attinenza con la materia della sicurezza sul lavoro.

Vengono infatti istituiti il registro dei dati ambientali, contenente le informazioni relative allo stato di salute degli ambienti di lavoro (⁶³⁰); il registro dei dati biostatici, nel quale saranno annotati i dati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze determinate da infortunio o malattie professionali (⁶³¹); infine, il libretto sanitario e di rischio individuale, depositato presso l'azienda in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore, ed aggiornato dagli enti che eseguono le visite mediche con vincolo

⁶²⁹ Con ciò ponendo rimedio alla genericità con cui la disposizione statutaria si riferisce semplicemente alle «rappresentanze» dei lavoratori.

⁶³⁰ Raccolte sulla base degli esami e delle rilevazioni effettuate dagli organismi pubblici specializzati: alle associazioni datoriali e alle organizzazioni sindacali territoriali viene infatti accordata la possibilità di stilare un elenco degli enti pubblici azionabili a tal fine, dal quale le RSA attingeranno il soggetto prescelto.

⁶³¹ Alla cui elaborazione contribuiscono gli enti pubblici impegnati altresì nella redazione del registro precedentemente descritto, oltre al medico competente e agli addetti aziendali di riferimento.

di segreto riguardo ai dati raccolti in tali occasioni ⁽⁶³²⁾. Questi tre strumenti, che vantano una lunga tradizione storica direttamente riconducibile alle prime esperienze di validazione consensuale delle politiche di sicurezza ⁽⁶³³⁾, vanno a comporre nel loro insieme un tesoro informativo a disposizione delle RSA nell'assolvimento dei propri doveri/poteri di controllo e promozione della sicurezza sui luoghi di lavoro, che si va ad aggiungere a quello rappresentato dalle banche dati istituite sovente nell'ambito della pariteticità regionale ⁽⁶³⁴⁾, oltre che a quelle di fonte nazionale; la loro risalente origine, tuttavia, rende evidente la limitata vena innovativa dei medesimi.

Consapevoli di come le imprese artigiane siano raramente presidiate da rappresentanze sindacali aziendali, poi, le parti sociali del settore legno e lapidei, pur delineando le su descritte pratiche entro il perimetro della sindacalizzazione aziendale, assegnano alle organizzazioni sindacali territoriali funzione supplente in materia, al fine di garantire la partecipazione e la rappresentanza dei lavoratori a tutte le imprese artigiane presenti sul territorio nazionale, altresì in maniera uniforme sull'intera penisola trattandosi di contratti di caratura nazionale.

Sul medesimo livello si collocano ulteriori buone pratiche di fonte negoziale, molte delle quali riprendono lo strumento dei libretti e dei registri informativi di vario contenuto, indice della diffusa convinzione di come l'informazione rappresenti un importante strumento tanto di tutela della sicurezza dei lavoratori e dell'azienda, quanto di partecipazione dei primi alle politiche di prevenzione della seconda. Così, ad esempio, il comma 5 dell'art. 17 del CCNL Ceramica e Chimica Artigiani, sancisce l'istituzione dei libretti sanitari di rischio ove annotare i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e quelli derivanti dagli eventuali esami clinici, oltre naturalmente agli onnipresenti dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Un'attenzione di riguardo è inoltre riservata al personale di genere femminile, del quale sono raccolti, previo consenso della lavoratrice interessata volto a tutelare il diritto alla protezione dei dati personali della medesima, le

⁶³² Tale registro ospita, oltre ai dati riferiti a infortuni e malattie professionali, le informazioni relative alle visite di assunzione e a quelle periodiche obbligatorie per legge, nonché concernenti le visite di idoneità effettuate da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

⁶³³ Questa triade di libretti, introdotta con il rinnovo contrattuale del settore della chimica nel 1969, è descritta, con la medesima nomenclatura, già da GRUPPO DI PREVENZIONE ED IGIENE AMBIENTALE DEL CDF MONTEDISON DI CASTELLANZA, *La salute in fabbrica* (vol.II). *L'esperienza e le lotte per la gestione operaia della salute*, Savelli, 1974, che ripercorre l'esperienza del gruppo di lavoro contro la nocività alla Montedison, oltre ad altri accordi di analogia portata.

⁶³⁴ Come ad esempio quelle costituite dagli organismi paritetici della Regione Emilia Romagna presso l'ente bilaterale regionale EBER.

informazioni relative all'evoluzione della gravidanza e della maternità, del parto e della salute del figlio, ma anche dati estranei alla gestazione quali quelli relativi all'equilibrio ormonale, patologie dell'apparato genitale e del seno, al fine di monitorare lo stato psico-fisico delle lavoratrici e migliorare le loro condizioni di vita e lavoro ⁽⁶³⁵⁾.

L'infrastruttura informativa messa in piedi dall'art. 17 del CCNL in commento, oltre ad essere accompagnata dalla previsione, di cui al medesimo riferimento normativo, di assegnare alle organizzazioni sindacali la facoltà di richiedere e di «partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro» ⁽⁶³⁶⁾, ricalca quella costruita dall'art. 83 del CCNL stipulato il 16 dicembre 2010 dalle rappresentanze artigiane del comparto Edilizia: anticipando quanto avverrà quindi nel settore ceramica e chimica cinque anni più tardi, si introduce l'istituzione dei libretti sanitari di rischio e un analogo sistema informativo a tutela del personale femminile.

Oltre alle appena descritte iniziative, certamente positive, il panorama contrattuale di livello nazionale non prevede “rivoluzionarie” buone pratiche da diffondere nel comparto artigiano: al riguardo, un elemento di sicuro ostacolo alla divulgazione e alla nascita di nuove buone prassi è rappresentato dalla limitata, per non dire nulla, conoscenza che dell'istituto sembrano avere le parti sociali, le quali, come *supra* accennato, confondono spesso tali pratiche con l'attuazione dell'art. 9 Stat. Lav., complice l'identità di finalità che fonda entrambe, ma che determina un ulteriore elemento di criticità.

La riconduzione delle buone prassi all'art. 9 induce infatti la contrattazione collettiva ad assegnare le relative funzioni non direttamente al RLS, bensì sovente alle RSA, confondendo pertanto in tale figura sia le prerogative inerenti alla rappresentanza di stampo sindacale *strictu sensu* intesa, sia quelle più specifiche di rappresentanza per la sicurezza sul lavoro, tradendo così l'insegnamento di quella parte della dottrina che spinge invece in direzione di una netta separazione tra le due figure, onde evitare il sacrificio delle istanze di sicurezza al cospetto degli interessi di natura sindacale ⁽⁶³⁷⁾. Si tratta di una tendenza denunciata da tempo, che ha preso piede fin dai tempi dell'emanazione dello Statuto dei Lavoratori, il quale ha canalizzato la

⁶³⁵ La raccolta dei suddetti dati avviene sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle AASSLL, dai consultori o dal medico curante; il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, il quale sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, in ossequio ai principi dettati dalla normativa sulla protezione dei dati personali.

⁶³⁶ Attraverso l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate quali patronati e strutture di medicina del lavoro, ASL e centri di servizio.

⁶³⁷ Chiaro in tal senso G. NATULLO, “Nuovi” contenuti della contrattazione..., op. cit.

fruizione degli strumenti informativi a favore di quelle un tempo chiamate “commissioni ambiente”, ovvero le articolazioni specialistiche del consiglio di fabbrica, nonostante lo Statuto deponga a favore di una netta dissociazione tra rappresentanze *ex art. 9* e rappresentanze *ex art. 19* (⁶³⁸).

Sebbene sia doveroso sottolineare come tale tensione emerga principalmente nelle imprese maggiormente dimensionate e per ciò dotate di rappresentanze sindacali aziendali (⁶³⁹), mentre la frequente assenza di esse nel comparto artigiano evita il sorgere della questione alla radice, quello segnalato rappresenta un problema di non poco conto, specie per quei datori di lavoro alle prese con la difficile transizione dal mondo dell’artigianato a quello dell’industria, momento in cui l’impresa diventa facile preda delle politiche di proselitismo e istituzionalizzazione del sindacato entro i confini aziendali.

Ulteriore elemento di evidenza, estraibile dalla rapida disamina condotta in questo paragrafo, è rappresentato dalla centralità che assume il fattore informativo, rafforzato come visto dall’istituzione di nuovi libretti e protocolli che da un lato allargano il patrimonio di informazioni attingibili dalle banche dati predisposte dai vari stakeholder, e dall’altra assicurano, o almeno questo è l’obiettivo, un costante monitoraggio delle condizioni di salute e di sicurezza dei dipendenti.

4.5. Sicurezza e tecnologie nei CCNL del comparto artigiano: un’analisi complessiva

La rassegna fin qui condotta delle principali previsioni contrattuali del comparto artigiano consente quindi di trarre delle considerazioni di carattere generale, a partire dalla constatazione circa il fatto che, come visto, poche volte le solenni dichiarazioni retoriche si traducono in fattive e sistematiche politiche di sicurezza, risolvendosi per lo più in sporadiche iniziative che variano dall’ambito della formazione a quello dei DPI, dalla costituzione di osservatori e commissioni d’indagine ai libretti informativi.

Anche i non sempre aggiornati rinvii alla disciplina di legge sembrano destare una limitata considerazione della materia in questione all’interno delle dinamiche contrattuali, quantomeno sul piano della contrattazione collettiva di

⁶³⁸ Al riguardo, la critica più autorevole proviene da L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e...*, op. cit., il quale a riprova della scissione di rappresentanza cita l’emendamento “Naldini ed altri” che ha soppresso l’articolo “le” dal testo definitivo della norma statutaria.

⁶³⁹ Non è infatti un caso che il problema denunciato dal testo di cui alla precedente nota sia attinente alla complessa vicenda dell’accordo FIAT per lo stabilimento di Pomigliano, assunto ad esempio per far emergere il rischio che, davanti alla difficile scelta tra esigenze di sicurezza e necessità di mantenimento dei livelli occupazionali, il soggetto che ricopre al contempo sia le funzioni di RLS sia quelle di RSA (o RSU) probabilmente preferirà dar priorità alle seconde.

stampo, per così dire, “rivendicativo”, per tale intendendosi quella porzione che storicamente anima i contratti collettivi di lavoro, alla quale nel tempo si è affiancata la crescente presenza della bilateralità e della pariteticità che oggi rivestono dunque un ruolo di fondamentale importanza nella gestione della sicurezza sul lavoro.

Di limitata “fama” all’interno dei CCNL del comparto artigiano godono, in definitiva, altresì le moderne tecnologie, anch’esse destinatarie di previsioni lacunose e discipline parziali o frammentarie, ma spesso giustamente prese a riferimento quali canoni per l’adattamento e l’aggiornamento formativo delle competenze di lavoratori e artigiani, ma poco sfruttate nelle loro potenzialità pratiche e strumentali, salvo le viste rare eccezioni, e anch’esse sovente confluite nei sistemi bilaterali e paritetici.

È chiaro, dunque, l’intento, esplicitato anche nelle proclamazioni che inaugurano i vari CCNL, di assegnare le materie che si caratterizzano per un minor o quasi nullo animo conflittuale alla bilateralità e alla pariteticità, sedi mosse da uno spirito più collaborativo e improntato al dialogo, cui dunque ben può trovare ospitalità la trattazione di materie quali la sicurezza e l’evoluzione tecnologica di estremo interesse sia per i lavoratori che per gli imprenditori artigiani e dunque positivamente affrancabili dalla trattativa sindacale.

Tecnologie e sicurezza, che, inoltre, si ritrovano accomunate dal fatto di comparire nei mansionari delle varie declaratorie enunciate dai sistemi di classificazione fatti propri dai CCNL di ogni settore, in qualità di competenze che ciascun lavoratore deve avere ai fini dell’inquadramento contrattuale nei vari livelli. In altre parole, la conoscenza delle tecnologie ⁽⁶⁴⁰⁾ e della sicurezza ⁽⁶⁴¹⁾ o di alcuni suoi istituti quali le buone prassi ⁽⁶⁴²⁾ o i DPI ⁽⁶⁴³⁾ diventa elemento utile per valutare il grado professionale del lavoratore o dell’aspirante tale.

Tale tendenza ⁽⁶⁴⁴⁾, oltre a fungere da sicuro indice dell’importanza che la conoscenza della prevenzione sul lavoro assume in ogni caso e anche ai fini inquadramenti, cozza tuttavia con la scarsità di strumenti e iniziative messi in campo dai singoli CCNL per aumentare il livello di tali conoscenze, soprattutto

⁶⁴⁰ Che figurano nei mansionari facenti capo ai singoli livelli di inquadramento dei CCNL dei seguenti settori: Panificazione (per entrambi i sistemi negoziali FIPPA e Assipan); Area Chimica e Ceramica; Metalmeccanica e Edilizia.

⁶⁴¹ La conoscenza della sicurezza in generale assume a tale ruolo nei CCNL Comunicazione e Panificazione Assipan.

⁶⁴² È il caso del CCNL Panificazione Assipan e di quello Area Chimica Ceramica.

⁶⁴³ Compaiono in tali vesti nel CCNL Panificazione FIPPA e in quello Legno e Lapidei tra le conoscenze che deve acquisire un’apprendista.

⁶⁴⁴ Cui sfugge, in ambito artigiano, il solo CCNL Servizi di pulizia.

se si considera che l'obbligo di tale formazione incombe per legge sul datore di lavoro, motivo per cui, anche ammettendo che rappresenti un utile incentivo all'incremento dei livelli di conoscenza della materia da parte dei lavoratori, la medesima non può essere lasciata alla libera e incerta proattività del personale dipendente. A ciò si deve poi aggiungere il fatto che trattasi di formazione che sfugge ai diversi percorsi scolastici e/o accademici, trovando il primo punto di contatto con il lavoratore soltanto nel momento del suo ingresso in azienda.

Sorprende quindi come alla massiccia presenza della sicurezza e delle tecnologie nei mansionari delle declaratorie contrattuali faccia da contraltare una limitata considerazione all'interno degli interi testi negoziali, compensata fortunatamente dall'ampia trattazione e implementazione che le due questioni ricevono invece nell'ambito della bilateralità e della pariteticità. Né si è profittato delle suggestioni derivanti dall'industria, dalla quale si sarebbe ad esempio potuto attingere quantomeno un istituto semplice e di relativamente semplice implementazione quali i c.d. "break formativi" oramai tipici del settore metalmeccanico ⁽⁶⁴⁵⁾, ovvero momenti di formazione per la prevenzione in azienda della durata massima di 15-20 minuti.

L'analisi del quadro contrattuale complessivo, poi, rende evidente un'ulteriore deficit del comparto artigiano, ovvero la totale assenza di riferimenti e iniziative rispetto ad altri importanti istituti messi a disposizione dall'ordinamento per la gestione della prevenzione, quali ad esempio i sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro e i modelli di organizzazione e gestione in materia, ovvero anche lo strumento dell'asseverazione; ma lo stesso potrebbe dirsi con riferimento alle buone prassi che, oltre a comparire, quasi meccanicamente, nei mansionari contrattuali, non trovano spazio nei testi negoziali, e anche allorquando succeda ciò avviene all'insaputa delle parti sociali stesse, più inclini a incanalare le positive esperienze sviluppate nei binari del diritto di controllo e promozione di cui all'art. 9 Stat. Lav.

Anche questa predisposizione ha favorito la persistenza di una gestione della sicurezza più rivendicativa e conflittuale entro i confini negoziali, nonché una nitida separazione con l'attività più collaborativa svolta nello stesso tema a livello bilaterale e paritetico.

A livello nazionale, in definitiva, alcune iniziative in materia di promozione della sicurezza sul lavoro e di innalzamento dei gradi di protezione frequentano sì i contratti collettivi di lavoro, ma il percorso non può dirsi né concluso né a

⁶⁴⁵ Si v. CCNL Metalmeccanica Industria del 26 novembre 2016, che ha fatto da apripista rispetto a quanto poi recepito l'anno successivo dai CCNL Cooperative e CCNL PMI del medesimo settore; al riguardo cfr. AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2017)* – *IV Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2018, qui pag. 83.

buon punto; la strada da fare è ancora molto lunga, e pur potendosi accogliere con entusiasmo l'assegnazione della materia alla bilateralità e pariteticità per la specializzazione e lo spirito maggiormente collaborativo che contrassegna le medesime, resta altrettanto centrale l'attività di incentivazione e sviluppo svolta direttamente sul piano contrattuale, in quanto principale fonte di obblighi e doveri reciproci per le parti sociali, rilevanti e cogenti anche nei confronti dei sistemi bilaterali e paritetici. La contrattazione collettiva nazionale, invece, non sembra riuscire a mantenersi al passo coi tempi, quantomeno in materia di sicurezza sul lavoro, che resta governata secondo una logica troppo tradizionale, «con previsioni tratte che di rinnovo in rinnovo richiamano impegni generici, clausole di stile e clausole di rendicontazione che nulla aggiungono alla declinazione legislativa dell'obbligo di sicurezza»⁽⁶⁴⁶⁾.

Per quanto riguarda il comparto artigiano nello specifico, poi, deve denunciarsi la pigrizia nel non guardare neppure al settore industriale per attingere utili e replicabili, anche a bassissimo costo, iniziative prevenzionali, quali ad esempio l'istituzione di una giornata annuale della sicurezza o dei c.d. *break* formativi⁽⁶⁴⁷⁾.

⁶⁴⁶ Cfr. *La contrattazione collettiva in Italia (2019)*..., op. cit. qui pag. 28.

⁶⁴⁷ Misure individuate da *La contrattazione collettiva in Italia (2019)*..., op. cit., qui pag. 152, anche se con riferimento per lo più alla contrattazione aziendale.

CAPITOLO IV
**LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLE RELAZIONI INDUSTRIALI
ARTIGIANE: LA DIMENSIONE LOCALE E IL CASO DEL
DISTRETTO SASSOLESE**

Sommario: **1.** Il distretto di Sassuolo: dalla tradizione artigianale alla sicurezza sul lavoro, passando per la grande ceramica. – **1.1.** I confini territoriali di una tradizione secolare. – **1.2.** Dall’artigianato all’industria, e poi di nuovo all’artigianato, fino al “Sistema ceramico”. – **1.3.** L’avvento della globalizzazione e la “resilienza tecnologica” del distretto. – **1.4.** La sicurezza sul lavoro nel Distretto Ceramico di Sassuolo. – **2.** La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva di secondo livello. – **2.1.** La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva del settore edile artigiano: un’eccezione. – **3.** La sicurezza sul lavoro nelle relazioni industriali dell’artigianato sassolese: dalla dimensione regionale a quella locale. – **3.1.** EBER e il suo ruolo a livello regionale. – **3.2.** Partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro nelle fonti contrattuali territoriali. – **3.3.** Gli OPTA quali «prima istanza» di riferimento per la risoluzione di controversie in materia di sicurezza sul lavoro. – **4.** L’importanza delle buone prassi in termini di prevenzione sul lavoro: l’esempio delle relazioni industriali del Distretto di Sassuolo. – **4.1.** Impresa Sicura: una buona prassi di fonte bilaterale. – **4.2.** Il supporto della bilateralità al miglioramento della sicurezza sul lavoro: il Fondo Welfare Contrattuale. – **4.3.** L’esperienza dell’artigianato edile di Bologna. – **5.** PAS - Progetto Ambiente Sicuro: la “buona prassi” di Lapam - Confartigianato Imprese di Modena e Reggio Emilia. – **5.1.** Le caratteristiche dei datori di lavoro artigiani quale presupposto per l’attività istituzionale di PAS: la proceduralizzazione della sicurezza a cavallo tra competitività delle imprese artigiane e partecipazione dei lavoratori. – **5.2.** La strategia di PAS nell’esperienza pratica de La Casa del Gelato: formazione e proceduralizzazione quali forme di partecipazione dei lavoratori e strumenti di efficienza sul lavoro. – **6.** Le relazioni industriali dell’artigianato sassolese alla prova dell’emergenza pandemica. – **6.1.** La lotta bilaterale-paritetica alla pandemia da Covid-19. – **6.2.** La proceduralizzazione di PAS all’esame dell’emergenza Coronavirus.

1. Il distretto di Sassuolo: dalla tradizione artigianale alla sicurezza sul lavoro, passando per la grande ceramica

1.1. I confini territoriali di una tradizione secolare

Il Comune di Sassuolo si colloca nel cuore dell’Unione dei Comuni del Distretto Ceramico, di cui ospita appunto la sede legale, composto dai comuni di Formigine, Fiorano Modenese, Montefiorino, Frassinoro, Prignano sulla Secchia, Palagano e Maranello, per un totale di oltre 120 mila cittadini (⁶⁴⁸). Si tratta di un ente locale sovracomunale operativo dal 2015, che affonda le

⁶⁴⁸ Secondo i dati riportati al 31.12.2016 dal Bilancio Sociale 2015 pubblicato dalla stessa Unione nel maggio 2016, il numero complessivo dei cittadini residenti nei comuni ivi compresi ammonta a 120.015.

proprie radici nella tradizione industriale che caratterizza i suoi confini territoriali.

Come rivela il suo stesso nome infatti, l'Unione prende le mosse dal noto Distretto Ceramico della provincia di Modena che, da tempo, rappresenta un'eccellenza mondiale della produzione e distribuzione dei prodotti ceramici; si tratta dunque di una consolidata realtà industriale che, a dispetto delle crisi economiche e finanziarie succedutesi nel tempo, difende con vigore la propria originalità e l'attestato di qualità guadagnatosi nel settore a livello planetario, anche per merito della lunga tradizione che sta a fondamento.

Già Plinio il Vecchio racconta di una fiorente produzione di maiolica nella provincia di Modena dovuta alla copiosa quantità di argilla che spontaneamente cresceva sulle colline circostanti: i cenni all'abbondante lavorazione della ceramica che contraddistingue questa specifica porzione di territorio si sprecano nei pur non numerosi reperti bibliografici storici, unanimi tuttavia nell'individuare nell'anno 1741 la nascita del distretto ceramico di Sassuolo (⁶⁴⁹): nel maggio di quell'anno infatti, un gruppo di imprenditori locali che animavano le fornaci sparse lungo il canale di Modena, dava vita alla prima società dedicata alla produzione di prodotti ceramici, la quale, fin dall'inizio, poté avvalersi della preziosa privativa concessale dal duca Francesco III d'Este che, fedele ai principi mercantilistici dei tempi, favorì le industrie locali onde incrementare le esportazioni di merci e arricchire, di conseguenza, le casse erariali.

Nasceva così la "Fabbrica della Maiolica", la quale, forte del monopolio governativo riconosciutole per *factum principis*, estese la propria attività in nuovi mercati. Ancor oggi, tra l'altro, il Distretto ceramico di Sassuolo si connota per una spiccata forza espansiva nei confronti dei comuni limitrofi, influenzando anche le economie al di là del fiume Secchia e dunque nella provincia di Reggio Emilia, nell'area compresa tra i comuni di Scandiano, Castellarano e Casalgrande.

1.2. Dall'artigianato all'industria, e poi di nuovo all'artigianato, fino al "Sistema ceramico"

A contribuire all'immediato successo della Fabbrica non furono però soltanto l'abbondanza di argilla delle colline sassolesi e i diritti di esclusiva riconosciuti dal Duca: ad essi, infatti, si affiancavano una serie cospicua di

⁶⁴⁹ La storia, industriale e non, del Distretto ceramico di Sassuolo è ripercorsa da T. BURSI, G. NARDIN, *Il distretto delle piastrelle di ceramica di Sassuolo tra identità e cambiamento*, Modena, Angeli Editore, 2008; tutte le fonti riportate nel presente paragrafo concordano sull'elezione dell'anno 1741 a data di nascita del Distretto.

importanti fattori, tra cui, *in primis*, la disponibilità di capitali provenienti dal mondo non meno fiorente dell'agricoltura, pronti ad essere tradotti in capitale industriale; la spinta e il riconoscimento sociali per l'imprenditore in quanto creatore di lavoro e di ricchezza; una discreta dotazione di infrastrutture e, infine, la disponibilità di gas metano, principale fonte energetica per l'alimentazione dei forni per ceramica, e poi di acqua, utile ai fini del processo produttivo ⁽⁶⁵⁰⁾.

Tra i motivi alla base della nascita e poi della affermazione dell'industria ceramica nel territorio sassolese vi è sicuramente l'esistenza di una cultura artigianale preesistente, la quale aveva permesso la distribuzione del know-how sul territorio, soprattutto se si tiene conto che la "Fabbrica" era sorta per mano di un gruppo di imprenditori che già conducevano appunto la propria attività in forma artigianale e individuale.

Dopo aver dato quindi origine all'industria, contribuendo al suo sviluppo, l'artigianato si riconquista pian piano i propri spazi: è stata proprio la tradizione artigiana locale, cui fa da pendant la spiccata propensione verso l'imprenditoria che caratterizza l'Emilia Romagna, a stimolare, a partire dagli anni '60 del Novecento, la nascita e poi crescita di piccole e piccolissime imprese nelle province di Modena e Reggio Emilia, molte delle quali per l'appunto artigiane, sovente sorte per impulso di *ex* operai delle grandi industrie ceramiche: in altre e più semplici parole, «il distretto diventa un vivaio» ⁽⁶⁵¹⁾, capace di assurgere a vera e propria moda estetica quando, a fine anni '70, la ceramica Piemme inaugurò il successo delle collaborazioni tra industrie ceramiche e grandi stilisti del tempo, facendo da apripista grazie alle piastrelle disegnate da Valentino ⁽⁶⁵²⁾.

L'apporto e lo scambio di ricchezza e valore aggiunto assumono dunque carattere reciproco e indirizzo bidirezionale nel collegamento tra mondo artigiano e universo industriale, assicurando ad entrambi una lunga e costante evoluzione, poi arrestatasi con l'esplosione della globalizzazione e della sua logica di spietata concorrenza, spesso al ribasso, non solo economico.

⁶⁵⁰ I motivi che stanno alla base dell'affermazione del Distretto ceramico sassolese sono ben enucleati da M. PELLIZZARI in *Perchè proprio a Sassuolo? Storia del distretto ceramico più importante del mondo*, 15 febbraio 2021, consultabile al link <https://www.fratellipellizzari.it/wiki/piastrelle-ceramica-sassuolo-dalla-bicottura-al-gres-porcellanato> del blog FratelliPellizzari.it; a tale articolo si rimanda altresì per un approfondimento della storia più recente del Distretto.

⁶⁵¹ M. PELLIZZARI, *Perchè proprio a Sassuolo?...*, op. cit.

⁶⁵² Come ben messo in evidenza da M. RUINI, *Appunti sulla storia della ceramica a Sassuolo*, in *Il Ducato*, n. 46/2018, l'idea di affidarsi all'originalità di un grande stilista venne in realtà a Marazzi già sul finire degli anni '60, ma senza riscuotere particolare successo.

Ciò nonostante, il Distretto continua a crescere fino a trasformarsi in “Sistema ceramico”, comprendente non più soltanto le attività strettamente connesse alla produzione e alla lavorazione delle maioliche, ma anche tutto il complesso di lavori e servizi che intorno ad esso gravitavano, *in primis* la produzione di macchine per l’industria ceramica, comparto che nel frattempo aveva visto intensificare il proprio rendimento, alimentando altresì tutto un insieme di piccole imprese artigiane satelliti, talvolta in condizioni di forte soggezione economica rispetto ai giganti industriali. Il settore meccano-ceramico, nato proprio in questo territorio e che comprende le aziende produttrici di impianti e macchinari per la lavorazione di piastrelle in ceramica, consolida la propria leadership mondiale grazie agli incessanti scambi di *know how* tra imprese del territorio.

1.3. L’avvento della globalizzazione e la “resilienza tecnologica” del distretto

Col prepotente avvento della globalizzazione, il Distretto comincia a essere sorpassato dalla Cina a livello globale e dalla Spagna nel territorio europeo, ma solo in termini quantitativi, difendendo strenuamente il primato sul piano qualitativo ed estetico; a fronte della crescente competitività estera, le aziende del Distretto si sono spesso riorganizzate in grandi gruppi, di cui costituiscono ancor oggi espressione il Gruppo Atlas Concorde⁽⁶⁵³⁾ o il Gruppo Florim⁽⁶⁵⁴⁾.

Ma il fondamentale fattore di resilienza del Distretto Ceramico di Sassuolo è stato rappresentato dalla capacità di innovazione tecnologica, testimoniata dalla scoperta e dalla diffusione del c.d. grès porcellanato, divenuto a partire dagli anni ’80 il principale prodotto dell’industria locale grazie alle sue duttili caratteristiche⁽⁶⁵⁵⁾, quali antigelività e resistenza all’usura e agli urti che lo rendono un materiale ideale per i pavimenti, nonché della decorazione digitale e poi delle grandi lastre in grès. Il tutto per di più, in un’ottica spesso avvezza a rispettare i capisaldi della Responsabilità Sociale d’Impresa, grazie a sistemi

⁶⁵³ Nato dall’omonima azienda che ha poi incorporato nel tempo Mirage, Refin, Fap, Keope, Infinity, Marca Corona, Supergres, Ceasar.

⁶⁵⁴ Sorto con l’azienda Floor Gres, ed oggi costituito dalle aziende Rex, CasadolceCasa, Cerim, Cedit.

⁶⁵⁵ Un’approfondita disamina delle caratteristiche del grès porcellanato è contenuta nel Documento Tecnico, di cui al Protocollo di intesa “Buone pratiche per l’utilizzo della silice libera cristallina nell’industria delle piastrelle in ceramica”, dal titolo *Misure di prevenzione e protezione per ridurre l’esposizione a polveri contenenti silice libera cristallina - piastrelle ceramiche*; si tratta di un documento redatto nell’ambito del NIS, Network Italiano Silice, alla cui elaborazione hanno partecipato diversi attori istituzionali, tra cui, puntualmente presenti, le Associazioni dei datori di lavoro della ceramica (Confindustria Ceramica) e le Organizzazioni Sindacali di settore, volto al contenimento dell’esposizione alle polveri contenenti silice libera cristallina, particolarmente diffusa nelle piastrelle ceramiche.

di filtraggio capaci di ridurre notevolmente l'inquinamento a tutto vantaggio della sostenibilità ambientale. Nonostante la tendenza di economia *low cost* cui sembra piegarsi la maggioranza della clientela italiana, il Distretto ceramico di Sassuolo continua a restare un vanto del *Made in Italy* per qualità ed eccellenza, riuscendo a competere con concorrenti e mercati molto più avvantaggiati ai nastri di partenza, come tra l'altro dimostra la fiera annuale Cersaie, primario appuntamento, a livello internazionale, per gli operatori del settore, e che non casualmente trova ospitalità nella poco distante Città di Bologna.

1.4. La sicurezza sul lavoro nel Distretto Ceramico di Sassuolo

Intorno all'epicentro rappresentato dunque dalla grande industria ceramica, è fiorito un cospicuo insieme di piccole e piccolissime imprese che hanno custodito e valorizzato le precedenti e secolari esperienze artigiane del territorio, le quali, però, a causa delle sovente ridottissime capacità dimensionali, patiscono una condizione di soggezione economica rispetto alle più grandi "colleghe" industriali, abili invece nell'esternalizzare i rischi non solo economici, ma anche in termini di sicurezza dei lavoratori, alle realtà più modeste, spesso costrette ad accettare anche scomodi compromessi pur di racimolare delle commesse che incrementino il fatturato.

In questo complesso e dinamico contesto territoriale disegnato dai confini del Distretto Ceramico si colloca dunque il comparto artigiano del Distretto stesso, vero e proprio motore dell'intero sistema produttivo. Il fervore imprenditoriale che anima il territorio e la lunga tradizione industriale e artigianale del relativo popolo hanno portato il Distretto a sviluppare una serie di importanti iniziative volte a favorire la diffusione della cultura della prevenzione sul lavoro, cercando di sensibilizzare non soltanto la classe operaia ma l'intera comunità cittadina, per la forte interazione che lega la vita di fabbrica alla vita di città.

Non è dunque un caso se, nel cuore del Distretto ceramico, la sicurezza sul lavoro è finita per divenire protagonista di un vero e proprio evento teatrale

(⁶⁵⁶) o delle aule scolastiche (⁶⁵⁷), approfittando sapientemente del supporto e delle occasioni offerte dall'Inail (⁶⁵⁸).

Considerata la dimensione regionale che il comparto artigiano assume nella gestione contrattuale e bilaterale della sicurezza sul lavoro, nonché l'indisponibilità di numeri ufficiali relativi ad una scala diversa da quella regionale, per comprendere il quadro generale in cui si colloca e si sviluppa l'artigianato del Distretto di Sassuolo può essere d'aiuto il riferimento ad alcuni dati relativi all'andamento infortunistico dell'Emilia Romagna negli ultimi anni. Al riguardo, la tendenza regionale è in netta diminuzione, se si considera che tra 2018 e 2019 si è registrata una riduzione del numero di denunce di infortunio pari allo 0,96%, a dispetto di un aumento generale rilevato sul piano nazionale pari allo 0,14% (⁶⁵⁹); superiore rispetto alla media nazionale anche l'andamento relativo al numero di denunce di infortunio mortale, in diminuzione del 7,83% tra 2019 e 2018, a fronte di una riduzione nazionale che si attesta invece sul 3,88% (⁶⁶⁰).

⁶⁵⁶ Si allude allo spettacolo, portato in scena, tra il 2007 e il 2008, nei teatri di Modena, Sassuolo e Fiorano Modenese, dall'eloquente titolo *Prevenzio e Incoscenzio – La prevenzione in tutte le lingue del mondo*. Lo spettacolo, promosso dalla Regione Emilia Romagna, Inail Emilia Romagna, INPS e AUSL di Modena e, naturalmente, le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, è stato condotto dalla compagnia amatoriale "Il tarlo matto"; obiettivo dell'evento, tenutosi anche in altri comuni della penisola, è quello di sensibilizzare la comunità tutta attraverso la rappresentazione teatrale, in chiave comico-brillante, di alcune situazioni di pericolo che possono verificarsi sì al lavoro, ma anche a scuola o in casa. Per comprendere meglio spirito e finalità dell'iniziativa può essere utile il rinvio alla notizia riportata da Inail in data 03.12.2008, qui consultabile https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/n1185776009_chi_e_di_scena_gli_operai_il.html.

⁶⁵⁷ Nello specifico, si tratta delle aule dell'Istituto di Istruzione Superiore IPSIA "Don Mignani" di Sassuolo, vincitore di un progetto indetto nel 2010-11 dall'Inail e dall'Ufficio Scolastico Regionale finalizzato a incrementare i livelli di prevenzione negli ambienti lavorativi, grazie alla realizzazione di materiale informativo funzionale appunto alla formazione degli operatori delle industrie ceramiche, a riprova della stretta relazione tra fabbrica e città, città e scuole e quindi tra fabbrica e scuola. I risultati del progetto in questione e di alcune delle altre 11 iniziative premiate sono riportati sul sito dell'ente promotore Inail al link https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/n752923092_software_film_e_videogiochi_g.html.

⁶⁵⁸ Ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. f) del TUSL, infatti, l'Inail, assieme a ISPESL e ISPEMA, è tenuta a svolgere, tra le altre cose, attività di «promozione e divulgazione, della cultura della salute e della sicurezza del lavoro nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione»

⁶⁵⁹ Secondo quanto riportato dal Bollettino trimestrale denunce di infortunio e malattie professionali, IV Trimestre 2019, INAIL, il numero di denunce di infortunio registrate in Emilia Romagna nell'anno 2019 è pari a 84.941, a fronte delle 85.761 dell'anno precedente, mentre sul piano nazionale si è passati da 640.723 a 641.638.

⁶⁶⁰ Secondo la stessa fonte citata alla nota precedente, il numero regionale delle denunce di infortunio mortale si è ridotto dalle 115 del 2018 alle 106 del 2019, mentre a livello nazionale, rispetto allo stesso arco temporale, la riduzione è stata pari a 44 casi, passando da 1.133 a 1.089.

Numeri e dati territorialmente più circoscritti e comunque utili nell'inquadrare il contorno in materia di sicurezza sul lavoro in cui l'artigianato del Distretto si muove, si ricavano per merito della ultraventennale attività di elaborazione e pubblicazione di report portata avanti, fin dal 1996 ⁽⁶⁶¹⁾, dal Coordinamento Provinciale Sicurezza sul Lavoro costituito da Istituzioni Locali, Associazioni dei Datori di Lavoro e Sindacati ed Enti di vigilanza e controllo, che hanno unito i propri sforzi al fine di costituire un apparato informativo utile all'osservazione e al contrasto del fenomeno infortunistico nella Provincia di Modena ⁽⁶⁶²⁾. Stando ai rispettivi risultati, dopo anni di progressivo incremento degli eventi indennizzati con inabilità permanente, a partire dal 2016 si registra una leggera riduzione sia nella Provincia di Modena che nella Regione Emilia Romagna, evidenziando un andamento positivamente sopra la media per quel che riguarda la circoscrizione modenese ⁽⁶⁶³⁾.

In riduzione risultano essere anche i numeri relativi agli infortuni sul lavoro in generale e a quelli con esito mortale, nonostante sia comunque doveroso sottolineare come tali cali non implicino necessariamente un innalzamento dei livelli di sicurezza sul lavoro, data l'impossibilità di comprendere con esattezza «quanto ciò sia dovuto alla costante diminuzione degli occupati nel settore registrata negli ultimi anni e/o ad un effettivo miglioramento delle condizioni di sicurezza» ⁽⁶⁶⁴⁾; una precisazione, inoltre, si rende necessaria in materia di infortuni mortali, rispetto ai quali una quota che ammonta a circa il 40/45% degli stessi è da ascrivere ad incidenti stradali *in itinere*, estranea

⁶⁶¹ L'anno, come si avrà modo di capire più avanti, non è casuale, in quanto rappresenta un momento fondamentale per le relazioni industriali dell'artigianato regionale; è proprio il 28 novembre 1996 che viene sottoscritto dalle Parti sociali dell'artigianato l'Accordo Interconfederale che dà il via alla costruzione del sistema regionale dell'artigianato come lo conosciamo oggi, dando altresì inizio alla lunga e complessa opera di attuazione delle prescrizioni di natura prevenzionistica contenute nel D. Lgs. n. 626/1994 e nel D. Lgs. n. 242/1996, antenate dell'attuale TUSL.

⁶⁶² A seguito dell'abrogazione normativa delle province, il coordinamento dell'iniziativa è stato affidato al Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro SPSAL di Modena, i cui dati cui si riferisce il rapporto in commento risultano aggiornati al 31.12.2018.

⁶⁶³ Secondo il report dal titolo *Il fenomeno infortunistico in provincia di Modena - Andamento e dati di sintesi*, a cura di G. BESUTTI e S. GOLDONI, 2019, dopo un graduale aumento del numero di eventi indennizzati con inabilità permanente dal 4,12% registrato nel 2007 al 6,66% del 2015, a partire dal 2016 il medesimo dato è in leggera riduzione sia a Modena, dove l'incremento annuo si è abbassato al 5,89%, sia in Emilia Romagna (6,72%) che, infine, in Italia (8,37%).

⁶⁶⁴ G. BESUTTI et al., *Il fenomeno infortunistico...*, op. cit., qui pagg. 3-4; è significativo come l'unico anno in cui si sia registrato un aumento degli eventi mortali sia stato il 2012, caratterizzato dal tragico sisma che ha continuato a mietere vittime sul lavoro anche nei giorni successivi al terremoto principale, per effetto delle scosse di assestamento, proprio mentre «i lavoratori erano stati richiamati in servizio nelle fabbriche, a seguito di verifiche che attestavano l'agibilità degli impianti poi crollati», come ben descritto da M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi...*, op. cit., qui pag. 587.

quindi alla sicurezza sul lavoro negli ambienti lavorativi, pur restando ferma la logica secondo cui «anche un solo evento mortale evitabile rappresenta una sconfitta della prevenzione»⁽⁶⁶⁵⁾.

L'ultra-ventennale attività di aggiornamento informativo portata avanti dai vari stakeholder della sicurezza sul lavoro della provincia modenese, poi, consente di ricavare alcune informazioni utili a definire esattamente alcune prerogative tipiche del paradigma produttivo del Distretto di Sassuolo, nonché inquadrare correttamente i dati e i numeri fin qui riportati.

Sul piano della sicurezza sul lavoro del Distretto di Sassuolo, alla luce delle precedenti considerazioni si può certamente affermare che, alla stregua di quanto fatto registrare a livello provinciale, regionale nonché nazionale, l'andamento infortunistico è complessivamente in riduzione e, dunque, le condizioni di sicurezza sul lavoro in miglioramento: ne è riprova il fatto che si è passati da un tasso medio di 49,6 infortuni per mille addetti nel triennio 2000-2002, ad un tasso medio di 24,9 nel triennio 2015-2017, con una riduzione lievemente inferiore al 50% nel giro di quindici anni⁽⁶⁶⁶⁾.

Sono poi due le restanti considerazioni preliminari alla trattazione dettagliata della gestione della sicurezza sul lavoro nel Distretto di Sassuolo: i dati da più parti raccolti confermano infatti, in primo luogo, come la Provincia di Modena sia poco terziarizzata e fortemente industrializzata, collocandosi al secondo posto tra le province meno terziarizzate della Regione, complice certamente la secolare tradizione artigianale del territorio poi sfociata nel predominio mondiale dell'industria ceramica; di riflesso, tale accentuata connotazione industriale implica altresì un innalzamento del rischio infortunistico e della gravità del medesimo⁽⁶⁶⁷⁾.

In secondo luogo, i numerosi sforzi posti in essere dai numerosi e variegati stakeholder locali, istituzionali e non, testimonia l'esistenza di una radicata cultura dell'impresa e della sicurezza sul lavoro, la quale, sponsorizzata come visto nelle forme più varie, dal teatro alla scuola fino alla ricerca bibliografica, riceve formale riconoscimento e definizione nell'ambito delle relazioni industriali del territorio.

⁶⁶⁵ G. BESUTTI et al., *Il fenomeno infortunistico...*, op. cit., qui pag. 6.

⁶⁶⁶ G. BESUTTI et al., *Il fenomeno infortunistico...*, op. cit., qui pag. 6, ove si evidenzia altresì che i comparti più performanti in termini di prevenzione, con riduzioni intorno al 60%, sono stati nel tempo il settore edile, chimica e gomma-plastica, metalmeccanico e tessile-abbigliamento.

⁶⁶⁷ Secondo l'analisi offerta da G. BESUTTI et al., *Il fenomeno infortunistico...*, op. cit., qui pag. 10, la proporzione di lavoratori inseriti nella macro-categoria "Esercizi e Servizi Vari" è pari al 48,47%, a fronte di una media regionale che si attesta intorno al 57%, che raggiunge il tetto del 65,53% a Bologna e del 64,15% a Rimini.

2. La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva di secondo livello

Si è già visto come, per il settore artigiano e, più in generale, delle PMI, la gestione della sicurezza sul lavoro sia principalmente assunta a livello territoriale, per mezzo degli enti bilaterali e degli organismi paritetici. Giunti all'esame della dimensione emiliano-romagnola del tema in questione, il primo passo da compiere è quindi rappresentato dall'analisi del contenuto dei contratti collettivi di secondo livello, ricordando previamente come per l'artigianato questo coincida con la contrattazione di carattere regionale, salvo che nel settore dell'edilizia che conserva invece la propria tradizione negoziale di portata provinciale.

Il primo dato che risalta dall'analisi dei sette contratti regionali di lavoro che stabiliscono le regole per l'artigianato emiliano-romagnolo è la accentuata scarsità, per non dire quasi nullità, di riferimenti alla materia della sicurezza sul lavoro, trascurata principalmente per dare compiuta attuazione pratica all'istituto del premio di risultato ⁽⁶⁶⁸⁾, anche etichettato talvolta come "retribuzione variabile", che rappresenta il fulcro della contrattazione artigiana di livello regionale, e che necessita di una disciplina di secondo livello per godere appieno delle agevolazioni fiscali ad esso concesse dalla Legge di Bilancio per il 2018 ⁽⁶⁶⁹⁾. Alla sovente ampia normativa negoziale dei sistemi premiali, fanno perlopiù da pendant le previsioni in tema di orario di lavoro ⁽⁶⁷⁰⁾, altro grande "classico" a livello regionale, e rare disposizioni in tema di contratto a termine ⁽⁶⁷¹⁾, di contribuzione alla bilateralità ⁽⁶⁷²⁾, e altresì di congedi speciali ⁽⁶⁷³⁾.

La sicurezza, quindi, risulta essere la grande assente della contrattazione collettiva artigiana di secondo livello, quantomeno per ciò che riguarda la parte prevenzionale della materia, considerato invece che la medesima appare

⁶⁶⁸ Normato dai CCRL dell'Emilia Romagna dei settori Meccanica, Lapidei, Legno Arredamento, Area Comunicazione, Tessile Moda, Chimica Vetro Gomma Plastica, Panificazione.

⁶⁶⁹ Ovvero la L. n. 205 del 27 dicembre 2017.

⁶⁷⁰ Argomento trattato dai CCRL emiliano-romagnoli dei settori Legno Arredamento, Tessile Moda, Chimica Vetro Gomma Plastica, Panificazione.

⁶⁷¹ Così il CCL Emilia Romagna Legno Arredamento Artigiani del 12 giugno 2018, uno tra l'altro tra i più "pieni" di quelli della Regione, e che spazia tra vari campi di intervento, dal trattamento di malattia per il lavoratore a termine e in prova, all'orario di lavoro.

⁶⁷² Sparse nei CCRL per lo più a titolo di conferma di quanto previsto a livello nazionale e/o interconfederale regionale.

⁶⁷³ Quali quelli per donne vittime di violenze di genere richiamati dal CCRL Area Comunicazione che ricalca la disciplina di legge *ex art.* 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, o i permessi per lutto e per motivi familiari cristallizzati dai CCRL dell'area Chimica e di quella Tessile Moda.

addirittura con frequenza nella corposa regolamentazione del premio di risultato, ma in via meramente incidentale: nello schema negoziale della retribuzione variabile costruito prevalentemente su due elementi, ovvero il rapporto tra fatturato al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti da un lato e il rapporto tra ore lavorabili e ore lavorate dal singolo lavoratore nell'anno (⁶⁷⁴), la sicurezza figura esclusivamente rispetto al secondo elemento, allorché si prevede che dal denominatore dell'operazione vengano sottratte, tra le altre, anche le ore di assenza imputabili a infortunio sul lavoro o malattia grave, quale quella che determina il ricovero ospedaliero o richieda cure oncologiche o, ancora, sia addirittura una malattia professionale riconosciuta (⁶⁷⁵). Evidente quindi che volontà delle parti, tramite la suddetta decurtazione, sia quella di incentivare sì la presenza dei dipendenti sul posto di lavoro, ma non a discapito della salute e/o sicurezza dei lavoratori (⁶⁷⁶). Faticano, però, a trovare un ruolo da protagonista in qualità di autonomo indicatore di risultato, al contrario di quanto avviene invece, con frequenza sempre maggiore, nella contrattazione integrativa aziendale (⁶⁷⁷).

Al di là di questo ruolo di “comparsa” in tale ambito, a livello regionale si possono registrare soltanto integrazioni negoziali in materia di trattamento economico di malattia e di infortunio non sul lavoro (⁶⁷⁸), ma la funzione di prevenzione viene del tutto trascurata, alla stregua di quanto avviene in tema di tecnologie sul lavoro o di formazione, quest'ultima solo “sfiorata” dal comparto Legno Arredamento artigiani che si limita a prevedere la retribuzione del 50% delle ore di formazione fruite, senza specificare se si possano o meno godere anche ai fini della sicurezza, pur non vietandolo.

Non si rintracciano neppure le dichiarazioni di principio o le clausole di stile che, nella contrattazione di ogni livello, riempiono le pagine, talvolta povere di

⁶⁷⁴ Che concorrono entrambi, seppur in quote percentuali diverse, alla determinazione del premio complessivo.

⁶⁷⁵ È questa la disciplina in tema di retribuzione variabile che ricorre nella stragrande maggioranza dei CCRL artigiani dell'Emilia Romagna, quali Lapidei, Legno Arredamento, Area Comunicazione, Tessile Moda, Chimica Vetro Gomma Plastica, Panificazione. Fa eccezione il solo CCRL Meccanica, la cui regolamentazione del sistema premiale risale addirittura al 2001 e, ritoccata solo negli importi dal rinnovo del 2020, non assegna rilevanza al rapporto tra ore lavorate e ore lavorabili.

⁶⁷⁶ Né dei familiari, posto che al medesimo fine non sono conteggiate le ore non lavorate a titolo di permessi *ex* L. 104/1992 o di maternità obbligatoria.

⁶⁷⁷ AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2018) – V Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2019, qui pagg. 210 e segg.

⁶⁷⁸ È il caso dei CCRL Meccanica (ma nel “lontano” 2001), Legno Arredamento e Comunicazione.

misure pratiche, in materia di sicurezza ⁽⁶⁷⁹⁾; né si assiste a forme di positiva contaminazione da parte delle discipline contrattuali di ogni livello del comparto industriale.

Il che è certamente un elemento di sorpresa, specie in un territorio, come quello della regione in questione e del Distretto Ceramico in particolare, caratterizzato da una forte concentrazione di micro-imprese artigiane che gravitano attorno a importanti realtà di caratura internazionale quali Ferrari, Tetrapak o le eccellenze della zona come le ceramiche Florim o Atlas Concorde, solo per citare alcune delle maggiori aziende che qui risiedono, con massicce e continue trasfusioni di conoscenze, tecniche e anche di personale.

Non si pretendono, naturalmente, interventi imponenti quali l'introduzione, in tema di primo soccorso, di 8 defibrillatori assieme alla formazione di 180 dipendenti o l'acquisto di una vettura aziendale apposita ⁽⁶⁸⁰⁾, bensì misure che si confanno maggiormente alla limitata disponibilità di risorse umane ed economiche che caratterizza il comparto artigiano, quali possono essere una bacheca da dedicare esclusivamente alla materia della sicurezza e della prevenzione, magari con rappresentazioni grafiche delle cautele da adottare ⁽⁶⁸¹⁾, o la definizione di un'ora annuale per discutere, assieme e tra i lavoratori, di proposte di miglioramento ⁽⁶⁸²⁾.

Al processo di osmosi di buone pratiche contrattuali dall'industria all'artigianato, che si tradurrebbe in un passaggio dalla contrattazione integrativa aziendale a quella altrettanto integrativa ma territoriale, osta tuttavia un importante fattore da tenere in debita considerazione: se a livello aziendale, infatti, le rappresentanze dei lavoratori, sia sindacali che per la sicurezza, hanno modo di interfacciarsi direttamente con il principale destinatario dell'obbligazione di sicurezza *ex art. 2087 c.c.* il quale è in grado di valutare immediatamente, o quantomeno avere una istantanea percezione, della fattibilità pratica di un'eventuale proposta di parte lavoratrice, nel secondo caso esse si relazionano con le associazioni datoriali artigiane o rispettivi esponenti, che oltre ad un determinato punto non possono naturalmente spingersi. Anche questo, quindi, e non soltanto la differenza

⁶⁷⁹ Tendenza ben denunciata dai Rapporti Adapt in tema di contrattazione collettiva a partire dalla prima edizione della ricerca, ovvero *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*..., op. cit., qui pagg. 108 e segg.

⁶⁸⁰ Sono le misure rispettivamente previste dall'Accordo Benetton del 22 marzo 2018 e di quello San Benedetto del 5 luglio dello stesso anno, descritti alle pagg. 146-147 de *La contrattazione collettiva in Italia (2018)*..., op. cit., cui si rimanda per l'approfondimento della contrattazione collettiva italiana del 2018.

⁶⁸¹ Come fa il contratto integrativo aziendale del 2 marzo 2018 di Faisal, azienda metalmeccanica.

⁶⁸² Iniziativa intrapresa da Alstom Ferroviaria con l'integrativo del 16 marzo 2018.

quantitativa nella disponibilità di risorse che separa il datore di lavoro industriale da quello artigiano, spiega i freni alla diffusione, altresì nell'hinterland modenese, dell'opera di mappatura delle postazioni di lavoro effettuata da Automobili Lamborghini ai fini dell'individuazione dei migliori processi di lavoro ⁽⁶⁸³⁾, solo per citare qualche altro esempio di buone prassi adottate da realtà del territorio assunto a riferimento.

Anche la stessa frequenza di dichiarazioni di principio e clausole di stile negli accordi aziendali si può facilmente spiegare tenendo a mente che essi, *in primis*, stanno introducendo o comunque inaugurando la trattazione della materia della sicurezza nell'ambito delle proprie relazioni industriali, e, in secondo luogo, le stesse possono svolgere un importante effetto in termini, sia consentita l'espressione, di "marketing sociale" ⁽⁶⁸⁴⁾, anche alla luce di un'opinione pubblica di continuo sconvolta dai tragici incidenti sul lavoro.

Ma c'è anche un motivo pratico che spiega, con apparente facilità, la scarsa presenza del tema della sicurezza, oltre che della formazione o delle moderne tecnologie, nell'ambito della contrattazione collettiva artigiana regionale, ovvero la completa "consegna" della materia agli enti bilaterali e agli organismi paritetici.

2.1. La sicurezza sul lavoro nella contrattazione collettiva del settore edile artigiano: un'eccezione

Una trattazione specifica e speciale merita invece, ancora una volta, l'analisi della contrattazione collettiva del settore edile, che si differenzia dai canoni classici del comparto artigiano stagliandosi sul livello provinciale di negoziazione, anziché su quello regionale, con la conseguenza che, nella Regione Emilia Romagna, si assiste alla presenza di diversi contratti collettivi provinciali di lavoro, nonché un esempio di accorpamento tra più province che si inserisce nel solco dell'unificazione promossa, anche a livello nazionale, dal settore dell'edilizia ⁽⁶⁸⁵⁾. Si precisa tuttavia fin da ora che all'approfondimento condotto nelle pagine del presente paragrafo sfugge l'esame dei CCPL delle province di Ravenna e Piacenza per motivi, per così dire, "anagrafici" ⁽⁶⁸⁶⁾. Il

⁶⁸³ Nell'ottica di una più complessiva opera di rivoluzione tecnologica dell'azienda, che tra i propri pilastri vanta appunto la sicurezza sul lavoro, come descritto in *La contrattazione collettiva in Italia (2019)*..., op. cit., qui pagg. 155 e segg.

⁶⁸⁴ Più che di vera e propria Responsabilità Sociale d'Impresa, posto che gli scarni interventi pratici che fanno seguito alle solenni dichiarazioni introduttive non denotano un'autentica assunzione di responsabilità in merito.

⁶⁸⁵ Si allude all'Accordo Interprovinciale per le Province di Rimini e Forlì-Cesena, sottoscritto il 26 gennaio 2017.

⁶⁸⁶ Trattasi infatti di accordi abbastanza risalenti nel tempo, in quanto sottoscritti entrambi nel 2006, in epoca precedente pertanto non solo all'emanazione del TUSL, ma anche alla riforma dell'artigianato avviata nel 2016.

campione preso a riferimento si compone pertanto di sette accordi integrativi, tutti successivi all'anno 2016 ⁽⁶⁸⁷⁾.

Una prima tendenza generale immediatamente riscontrabile è la corposità che caratterizza i CCPL del settore edile, densi di dichiarazioni di principio e clausole di stile che, naturalmente, investono anche la materia della sicurezza sul lavoro; ne derivano, pertanto, ampie e complesse discipline negoziali in ogni tema ⁽⁶⁸⁸⁾, nonché originali soluzioni per rispondere alle esigenze più disparate, e ampi spazi dedicati alla pariteticità e alla bilateralità, centrali nell'operatività delle relazioni industriali dell'edilizia artigiana ⁽⁶⁸⁹⁾. Resta poi evidente e massiccio il, forse pleonastico, rinvio alle disposizioni di legge e di contrattazione nazionale, talvolta accompagnate dalla retorica ripetizione delle rispettive norme ⁽⁶⁹⁰⁾.

In materia di sicurezza, alle suddette inclinazioni di carattere generale si aggiunge la frequente trattazione del tema della fornitura dei DPI e del vestiario, addossata al datore di lavoro obbligato a fornire, nonché a sostituire in caso di usura ⁽⁶⁹¹⁾, delle dotazioni di volta in volta specificate, in numero solitamente superiore alla singola unità ⁽⁶⁹²⁾, con diritto ad ottenere, talvolta, il rimborso delle corrispondenti spese dalla Cassa Edile ⁽⁶⁹³⁾ o tramite appositi finanziamenti ⁽⁶⁹⁴⁾.

Importanti spunti si rinvengono anche in materia di formazione, di cui si allarga altresì il campo di intervento a nuove materie, con particolare riguardo

⁶⁸⁷ Trattasi dei CCPL Edilizia Artigiani (e PMI) delle seguenti province: Bologna, Modena, Parma, Ferrara, Reggio Emilia, cui si aggiunge l'Accordo Interprovinciale valido per il territorio delle province di Rimini e Forlì-Cesena.

⁶⁸⁸ A partire dai "grandi classici" della contrattazione integrativa di secondo livello quali il premio di risultato e l'orario di lavoro, fino all'inquadramento e alla formazione, passando naturalmente per i sistemi bilaterali e paritetici che, per il settore edile, fanno rispettivamente capo alla Scuola Edile e al CPT.

⁶⁸⁹ In quanto «luogo privilegiato di confronto e di conoscenza condivisa», come sancito dal CCPL di Modena del 22 ottobre 2018 allorché assegna ad esse la gestione della formazione e della sicurezza sul lavoro, rispettivamente.

⁶⁹⁰ Solo per citare un esempio, si guardi l'art 17 del CCPL Modena che concede specifici permessi al fine di effettuare la visita medica, come già previsto dal TUSL, o l'art. 15 del medesimo accordo che ricalca la disciplina di legge e di contrattazione, soprattutto interconfederale, in materia di RSLT.

⁶⁹¹ Cfr. art 23 del CCPL di Ferrara del 26 giugno 2019.

⁶⁹² Si v. l'art. 17 del Contratto Interprovinciale della Romagna (Forlì-Cesena e Rimini), che però limita il diritto a due tute di lavoro ai soli lavoratori con due mesi di anzianità aziendale, o l'art. 19 del CCPL Modena che obbliga alla fornitura di una dotazione estiva e una invernale, che i dipendenti devono custodire con diligenza ed utilizzare solo in ambito lavorativo.

⁶⁹³ In tal senso il CCPL Parma del 6 luglio 2017.

⁶⁹⁴ Come quello di 30 mila euro stanziato dal CCPL Reggio Emilia del 15 novembre 2016, da destinare alle imprese regolari per l'acquisto, tra le altre cose e in via prioritaria, anche dei DPI.

ai temi della rigenerazione urbana e dell'efficientamento energetico ⁽⁶⁹⁵⁾, sempre più centrali nello sviluppo dell'intero settore ⁽⁶⁹⁶⁾, pur mantenendo quali oggetti privilegiati dei corsi formativi la sicurezza sul lavoro e l'aggiornamento professionale. Non mancano poi i finanziamenti a tal fine erogati ⁽⁶⁹⁷⁾, né l'impegno a valorizzare le imprese regolari con azioni formative ⁽⁶⁹⁸⁾, finendo quindi con la sovvenzione di due borse di studio da parte di CNA e Lapam-Confartigianato di Reggio Emilia a favore dello studentato promosso e costituito dalla Cassa Edile della rispettiva Provincia ⁽⁶⁹⁹⁾.

Ricorre con altrettanta frequenza anche la normazione della materia degli appalti e dei subappalti, ove il «crescente ricorso a strumenti di aggiudicazione finalizzati esclusivamente alla contrazione dei costi (...) produce, inevitabilmente effetti negativi sul tessuto economico, sociale e produttivo, (...) inficiando la leale concorrenza tra imprese, a discapito delle condizioni di lavoro e di sicurezza e sconfinando anche in fenomeni di illegalità» ⁽⁷⁰⁰⁾. La risposta a tali criticità consiste principalmente nel rafforzamento dei canali informativi che collegano i vari attori istituzionali ⁽⁷⁰¹⁾, *in primis* Scuole Edili e Comitati Paritetici Territoriali, ovvero nell'introduzione di specifici obblighi di analoga natura informativa ⁽⁷⁰²⁾ e talvolta di controllo ⁽⁷⁰³⁾. Altre volte, poi,

⁶⁹⁵ Si v. Linee di indirizzo attività Scuola Edile artigiana e PMI, Allegato 1 del CCPL Forlì-Cesena e Rimini.

⁶⁹⁶ Pur non rinvenendosi neppure primitive bozze o riferimenti alla figura del c.d. RLSA, ovvero Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente, sempre più diffuso nella contrattazione integrativa specialmente di carattere aziendale, come messo in luce da *La contrattazione collettiva in Italia (2017)...*, op. cit., qui pagg. 83 e segg.

⁶⁹⁷ Si pensi al "Fondo Corsi Imprese Artigiane", istituito dal CCPL di Reggio Emilia al fine di sostenere la formazione in tema di sicurezza e professionalità entro un massimale annuo di 70 mila euro.

⁶⁹⁸ Cfr. CCPL Bologna, che intende premiare la regolarità delle imprese con interventi formativi in tema di sicurezza e aggiornamento professionale.

⁶⁹⁹ Ciascuna dell'importo pari a euro 3.780,00, come risulta dal CCPL Reggio Emilia.

⁷⁰⁰ V. CCPL Parma.

⁷⁰¹ Con il CCPL Reggio Emilia, le parti sociali prendono atto della necessità di rilanciare la centralità dell'"Osservatorio Appalti" costituito presso la Scuola Edile, alla stregua di quanto avviene con il CCPL Parma rispetto all'attività di controllo e monitoraggio assegnata al c.d. "Osservatorio dei Cantieri", oltre alla parallela valorizzazione del Comitato Paritetico Territoriale.

⁷⁰² Come la comunicazione preventiva che l'integrativo interprovinciale della Romagna pretende a favore della Cassa Edile e del RSLT. Più complessa invece la previsione di cui al CCPL Parma che invece stabilisce, con riferimento agli appalti di valore pari o superiore a 10 milioni di euro, la possibilità di svolgere incontri informativi con le parti sociali stesse «aventi ad oggetto i profili logistici del cantiere, i rapporti con gli Organismi paritetici di settore, le opere affidate in appalto e/o subappalto, i procedimenti tecnologici utilizzati, la durata presumibile dei lavori, i piani di sicurezza, gli orari di lavoro e l'occupazione prevista».

⁷⁰³ Così nell'ambito del CCPL Modena, dove l'impresa artigiana che ricorre all'appalto o al subappalto deve fornire alla Cassa Edile gli estremi identificativi dell'appaltatore, del quale dovrà successivamente altresì verificare l'iscrizione alla Cassa Edile di Modena.

si assiste alla formalizzazione di un vero e proprio obbligo a carico dell'impresa committente circa l'inserimento di una clausola contrattuale che vincoli a sua volta l'appaltatore al rispetto dei CCL stipulati dalle associazioni di rappresentanza e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La materia degli appalti, inoltre, diventa occasione per coniugare temi di estrema rilevanza e attualità, quali quelli già citati della riqualificazione energetica, innovazione tecnologica e sicurezza sul lavoro, come dimostra l'esempio della contrattazione integrativa della provincia di Parma, consapevole del fatto che lo «sviluppo sostenibile impone necessariamente una riconfigurazione dei sistemi costruttivi, il cui cardine non può che essere l'innovazione tecnologica di prodotto e di processo, la quale oltre a consentire l'abbattimento dei consumi energetici ed il miglioramento della qualità ambientale, crea nuove opportunità di occupazione ed impone l'adeguamento delle professionalità»⁽⁷⁰⁴⁾. In tale contesto, il richiamo è al modello c.d. "BIM", acronimo di "*Buinding Information Modeling*"⁽⁷⁰⁵⁾, utile alla digitalizzazione dei cantieri attraverso una piattaforma informatica interoperabile che consente di ottimizzare la pianificazione dei processi e quindi la costruzione degli edifici, e che nelle relazioni industriali dell'edilizia parmense viene finalizzato alla predisposizione di «un grande piano di prevenzione e di messa in sicurezza del territorio»⁽⁷⁰⁶⁾.

È senz'altro questo l'elemento maggiormente innovativo sul piano digital-tecnologico, poiché, sebbene non si traduca in concreti interventi e/o impegni delle parti sociali, introduce uno strumento inedito per il panorama delle relazioni industriali dell'edilizia artigiana che, oltre a superare ampiamente le solite e quasi estenuanti dichiarazioni di principio e clausole di stile, denota una maggiore e più accentuata proattività da parte della contrattazione collettiva parmense in materia di applicazione delle tecnologie alla sicurezza e prevenzione sul lavoro.

Altrettanto importante, seppur priva di riferimenti a metodi pratici come il BIM, è la considerazione dell'apporto tecnologico da parte degli attori sociali del sistema interprovinciale di Rimini e Forlì-Cesena il quale, ugualmente custodendo la preziosa combinazione tra sicurezza, tecnologie e riqualificazione ambientale e nell'ottica di una più massiccia opera di sostenibilità anche energetica del settore, afferma «che il settore delle

⁷⁰⁴ V. le Premesse del CCPL Parma, sicuramente il più proattivo tra quelli esaminati tanto in materia di sicurezza quanto di evoluzione tecnologica.

⁷⁰⁵ Di crescente diffusione nell'ambito dell'ingegneristica edile e delle costruzioni, come messo in risalto da G. SEMERARO, *Tecnologie per il cantiere digitalizzato...*, op. cit., che analizza altresì le potenzialità di interoperabilità del medesimo con altre tecnologie quali i droni o i QR Code.

⁷⁰⁶ Cfr. ancora le Premesse del CCPL Parma.

costruzioni affida all'innovazione una parte importante della sua salvezza»⁽⁷⁰⁷⁾, pensando alla costituzione di un albo specifico cui iscrivere le imprese in possesso di determinate caratteristiche, tra le quali figura la specialistica formazione ricevuta.

Il quadro fin qui descritto si completa, oltre che con la disciplina integrativa in materia di trattamento economico per malattia e infortunio, nell'analisi della relazione, a dir il vero piuttosto scarna, tra sicurezza e sistemi premiali, tra cui un ruolo di primo piano spetta naturalmente all'istituto della retribuzione variabile, più incline a ricompensare la regolarità delle imprese piuttosto che gli sforzi fatti in termini prevenzionali⁽⁷⁰⁸⁾: unica eccezione è rappresentata dall'iniziativa intrapresa nella provincia di Ferrara, ove tra i quattro indicatori che concorrono in egual misura alla quantificazione dell'importo spettante compare anche il rapporto tra ore lavorate e ore di assenza a causa di infortunio⁽⁷⁰⁹⁾. Manca tuttavia l'istituzione di un vero e proprio "Bonus Sicurezza" come quello istituito, ma con riferimento all'edilizia industriale, dalla Provincia di Enna, che premia le imprese che abbiano saputo evitare il verificarsi di incidenti mortali o invalidanti, oppure che non siano state destinatarie di provvedimenti sanzionatori particolarmente gravi o, ancora, che abbiano invece adottato un sistema di sicurezza in cantiere validato dal comitato paritetico territoriale⁽⁷¹⁰⁾.

Né può ritenersi pienamente soddisfacente l'opera complessivamente svolta in materia di lavori pericolosi o nocivi, che si riassume nelle previsioni dell'integrativo della Romagna⁽⁷¹¹⁾ e in quello di Modena⁽⁷¹²⁾, i quali si limitano a riconoscere indennità e maggiorazioni a fronte delle ore prestate in condizioni disagiate, senza tuttavia introdurre misure più incisive quali limitazioni o divieti, a differenza di quanto avviene invece nel comparto

⁷⁰⁷ V. Linee di indirizzo attività Scuola Edile artigiana e PMI, Allegato 1 all'integrativo interprovinciale della Romagna.

⁷⁰⁸ Costituisce un esempio di questa diffusa tendenza il CCPL Bologna.

⁷⁰⁹ V. art. 8 del CCPL Ferrara, cui si deve altresì il merito di aver anticipato il processo di razionalizzazione per mezzo dell'accorpamento del CPT e dell'ente formazione in Edilform tra il 2012 e il 2013, anticipando l'analoga azione intrapresa a livello nazionale e che condurrà all'istituzione di Formedil.

⁷¹⁰ L'esperienza, consistente in un emolumento dal valore di mille o duemila euro erogato dalla Cassa Edile, è tratta e approfondita in *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*..., op. cit., qui pagg. 106 e segg.

⁷¹¹ Il cui art. 11 statuisce una maggiorazione pari al 12% per ogni ora prestata nella stesura dei conglomerati bituminosi e nelle impermeabilizzazioni mediante guaine bituminose applicate a caldo.

⁷¹² Ai sensi del cui art. 13 agli operai adibiti in via continuativa e prevalente su lavori che presentano particolare insalubrità spetta un'indennità del 10% per ogni ora, che si trasforma invece in un'indennità fissa di 4 euro per ogni giorno di lavoro eseguito nelle medesime condizioni dai lavoratori che li svolgono in via meramente occasionale.

agricolo (⁷¹³), che con quello edile condivide la natura provinciale della contrattazione integrativa, oltre all'ampia costellazione di micro e piccole imprese.

In materia di sicurezza sul lavoro, pertanto, la funzione integrativa e specificativa del dato legislativo e contrattuale (ma di livello nazionale) si può ritenere avviato ma non certamente terminato, suonando talvolta ridondante rispetto alle previsioni delle fonti superiori (⁷¹⁴), e mancando l'occasione di attingere da altri settori o anche solo al comparto industriale importanti iniziative volte al miglioramento dell'organizzazione della sicurezza sul lavoro, come può essere l'istituto dell'asseverazione, per superare la «lunga crisi che ha comportato la chiusura di molte imprese e ridotto notevolmente le possibilità occupazionali» (⁷¹⁵).

3. La sicurezza sul lavoro nelle relazioni industriali dell'artigianato sassolese: dalla dimensione regionale a quella locale

Entrando dunque nell'ambito delle relazioni industriali, si rende innanzitutto doverosa una premessa; trattandosi infatti di settore artigiano, le relazioni industriali di secondo livello, quindi non nazionali, assumono prevalentemente dimensione regionale, allorquando non sia presente un alternativo livello aziendale di negoziazione direttamente all'interno dell'impresa artigiana stessa, quindi.

Questo presupposto mantiene naturalmente validità anche sotto il profilo delle relazioni industriali dell'artigianato del Distretto di Sassuolo, il quale dunque si colloca nel vivido sistema regionale orchestrato da EBER, Ente Bilaterale dell'artigianato in Emilia Romagna, il quale, proprio nel 2021, festeggia i suoi trent'anni di vita istituzionale.

3.1. EBER e il suo ruolo a livello regionale

EBER nasce infatti nel 1991 come associazione senza fini di lucro, per impulso delle confederazioni artigiane dei datori di lavoro e dei lavoratori le quali, assecondando la lettera e lo spirito dell'Accordo Interconfederale

⁷¹³ Passate in rassegna in AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2015) – II Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2016, qui pagg. 98 e segg.

⁷¹⁴ Come può sembrare ad esempio la disciplina del RSLT contenuta in un protocollo allegato all'accordo interprovinciale della Romagna, che rinvia, allorquando non ricalchi, alle norme di legge e di accordo interconfederale, salvo che per la previsione di programmi settimanali e di un preavviso di sette giorni in materia di accesso in azienda; altrettanto avviene nella specificazione del fatto che l'attività di consultazione che il RLST è chiamato per legge ad assolvere si espliciti con il deposito della documentazione presso la sua sede, senza tuttavia precisare in cosa consista tale materiale documentale. Da apprezzare invece l'istituzione del Comitato di Conciliazione presso l'ente bilaterale deputato alla risoluzione delle controversie tra RSLT e datori di lavoro.

⁷¹⁵ Così il Contratto Interprovinciale Forlì-Cesena e Rimini.

nazionale firmato il 21 luglio 1988, affidano all'ente la realizzazione dell'«obiettivo di sviluppare le relazioni sindacali, in base al principio della bilateralità»⁽⁷¹⁶⁾. A tal fine l'associazione bilaterale può disporre delle risorse accumulate, tramite finanziamento di parte aziendale e di parte lavoratrice, nel Fondo Relazioni Sindacali, costituito in data 17 luglio 1991 in attuazione del suddetto Accordo di rilevanza nazionale, nonché di EBER S.R.L., ovvero una società commerciale con funzione servente e strumentale, incaricata dell'esecuzione di servizi amministrativi e gestionali di supporto agli organismi comunque connessi con l'attività dell'ente, come gli OPRA e gli OPTA.

EBER, dunque, è, con riferimento al territorio emiliano-romagnolo, l'ente bilaterale depositario delle importanti funzioni di regolazione del mercato del lavoro previste dal D. Lgs. n. 276/2003, nonché l'ambito di riferimento entro i cui confini è chiamata a svilupparsi, secondo una visione sistematica del TUSL, la pariteticità indispensabile alla gestione della sicurezza sul lavoro.

Il raggiungimento di un ambito territoriale di riferimento così vasto come quello regionale, costituisce un obiettivo storico delle parti sociali artigiane per le quali, come testimoniato da una voce particolarmente attiva nell'ambito della bilateralità artigiana, quale quella della Dott.ssa, Barbara Maccato, componente del Comitato consultivo EBER⁽⁷¹⁷⁾, rappresenta quindi un importante traguardo, in quanto utile alla lunga e complessa opera di uniformazione del trattamento che le imprese artigiane e i loro dipendenti sparsi entro il perimetro regionale ricevono in tutti gli ambiti, dal sostegno al reddito fino, soprattutto, alla sicurezza sul lavoro⁽⁷¹⁸⁾.

Nonostante in altri settori, come ad esempio nel commercio, gli enti bilaterali assumano connotazione provinciale, il sistema regionale insiste sulla dimensione regionale fin dalla sua costituzione. Già con l'Accordo Interconfederale regionale del 1996, infatti «si riafferma che il secondo livello di contrattazione va rafforzato e qualificato confermando che quello rispondente alle esigenze del “sistema artigianato” è quello regionale»⁽⁷¹⁹⁾.

Si tratta della consacrazione di un importante obiettivo, perlopiù proclamato nelle prime righe di quello che risulta essere un punto fermo nell'attuale e complessiva infrastruttura artigiana: l'Accordo del '96 si compone infatti di tre

⁷¹⁶ È proprio questa la specifica *mission* assegnata dal punto 2 del Codice Etico di EBER stesso, approvato dal Consiglio Direttivo del 18 giugno 2015.

⁷¹⁷ E non solo, in quanto la stessa è altresì Responsabile regionale dell'area contrattualistica di Confartigianato, nonché Consigliere regionale dell'organismo paritetico OPRA.

⁷¹⁸ Come altresì definitivamente sancito con la riforma degli assetti contrattuali del comparto artigiano avviata con l'A.I. del 2016.

⁷¹⁹ Secondo quanto è dato leggersi in Premessa, pag. 3, dell'Accordo Interconfederale sottoscritto dalle Confederazioni artigiane regionali a Bologna il 28 novembre 1996.

parti, ovvero il Protocollo ricognitivo delle prestazioni e versamenti E.B.E.R. ⁽⁷²⁰⁾, la Ricerca di settore sugli andamenti occupazionali e di sviluppo nelle imprese artigiane e, per quel che maggior conta ai fini del presente elaborato, l'Accordo di attuazione del D. Lgs. n. 626/94 in materia di sicurezza sul lavoro. Costituisce, in sostanza, la prima fonte negoziale di livello regionale volta all'istituzionalizzazione dei sistemi di gestione partecipata della sicurezza sul lavoro nel comparto artigiano.

Oltre a stabilire le fondamenta delle principali missioni assegnate all'ente bilaterale EBER, ovvero sostegno al reddito, sicurezza sul lavoro e mercato del lavoro, l'Accordo in questione si caratterizza altresì per affermare l'importanza di una vasta base informativa «per misurare lo stato di salute delle imprese e la loro produttività» ⁽⁷²¹⁾, utile soprattutto per definire lo spirito che dovrà sorreggere il funzionamento dell'organismo, espressamente rappresentato dalla «ricerca di un rapporto contrattuale meno conflittuale e farraginoso che sappia cogliere le opportunità positive che si presentano e gradatamente abbandoni improduttive liturgie. Su questo punto le parti convengono essere di grande aiuto un maggior numero di dati per misurare lo stato di salute delle imprese e la loro produttività» ⁽⁷²²⁾.

Sempre tra le prime righe del suddetto testo negoziale, quindi, le relazioni industriali dell'artigianato «ribadiscono che la soluzione migliore, sia per le esigenze delle imprese che dei lavoratori, debba essere individuata attraverso il metodo della concertazione» ⁽⁷²³⁾, termine particolarmente in voga negli anni '90, durante i quali «è stato firmato quasi ogni anno un accordo nazionale di concertazione» ⁽⁷²⁴⁾; tale dialogo, poi, troverà piena affermazione nell'ambito della bilateralità, in ragione dell'accentuata pariteticità che governa il relativo sistema.

E infatti EBER, in qualità di ente bilaterale, ha, come già visto, un raggio d'azione molto vasto, con molteplici scopi, «accomunati dal fatto di agire a sostegno tanto delle imprese artigiane, quanto dei lavoratori dipendenti delle

⁷²⁰ Si tratta di un protocollo che, ai fini dell'applicazione dell'art. 9-bis della Legge n. 166/91, si esprime sul trattamento contributivo dei versamenti e delle prestazioni effettuate nell'ambito della gestione EBER.

⁷²¹ Le parti firmatarie condividono espressamente questa convinzione, ribadita sempre nelle premesse di cui all'Accordo Interconfederale del 1996.

⁷²² Sono sempre le parti sociali ad esplicitare gli obiettivi ultimi della propria azione, ancora una volta in premessa al contenuto negoziale dell'Accordo Interconfederale in commento.

⁷²³ Pag. 2, premesse dell'A.I. del 1996.

⁷²⁴ S. LEONARDI, *Gli anni della concertazione: un excursus storico-politico*, in *Alternative per il Socialismo*, n. 25/2013, qui pag. 5, in cui, quale eccezione alla regola della tendenza imperante all'epoca, l'Autore riporta «la breve ma significativa pausa del primo governo Berlusconi, caduto proprio per aver eluso la ricerca di un accordo sindacale sul tema delle pensioni».

stesse. La bilateralità, nel caso di EBER, è infatti questo: essere un ponte tra le due parti del mondo artigiano, nel principio della condivisione» (725).

Non è un caso che EBER, fin dalla sua origine, si sia dotato «di una propria strumentazione in grado di elaborare dati annuali (complessivi e disaggregati per territori e settori) sulle condizioni strutturali, occupazionali, formative del settore artigiano regionale» (726), cercando da sempre di favorire «il consolidamento dell'attività di ricerca E.B.E.R., ritenendo che essa si configuri come lo strumento più agile e flessibile per una migliore conoscenza della realtà delle aziende artigiane sia nei suoi aspetti generali che nelle sue articolazioni di settore e di territorio; e che dei suoi elaborati potranno avvalersi non solo le organizzazioni artigiane e sindacali, ma anche il mondo economico, politico ed istituzionale della regione» (727).

Un ponte, dunque, rappresentato dal costante allargamento quantitativo e qualitativo della base informativa e volto non solo alla comunicazione e collaborazione tra imprenditori e lavoratori artigiani, bensì fra tutti i vari attori, istituzionali e non, chiamati a contribuire allo sviluppo e al supporto dell'artigianato regionale. Un ponte, inoltre, che, sul piano concreto apre ad un ampio ventaglio di strumenti e misure a favore delle imprese, molte delle quali con importanti e positivi riflessi per l'organizzazione del lavoro.

3.2. Partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro nelle fonti contrattuali territoriali

Definito il perimetro di azione entro cui è chiamata a muoversi la bilateralità artigiana dell'Emilia-Romagna per il tramite dell'EBER, risulta ora doveroso addentrarsi nei meccanismi che regolano altresì il funzionamento del corrispondente sistema paritetico, che nel rispetto dei medesimi confini operativi è deputato a disciplinare la materia della sicurezza sul lavoro.

Entrando nel cuore delle relazioni industriali, assume centrale importanza il sistema di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, i cui tratti generali sono fissati, come visto, dalla normativa di legge, e poi specificati dagli accordi sindacali di vario livello.

⁷²⁵ Secondo quanto riportato dal sito stesso di EBER alla pagina *Chi siamo*, di cui al link <https://www.eber.org/About>, consultata in data 26.02.2021.

⁷²⁶ Il testo virgolettato rappresenta la premessa di base contenuta nel terzo documento che compone l'Accordo Interconfederale del 28 novembre 1996, ovvero la Ricerca di settore sugli andamenti occupazionali e di sviluppo nelle imprese artigiane.

⁷²⁷ Anche in occasione dell'analisi rispetto all'applicazione e ai risultati raggiunti in applicazione del sistema di salute e sicurezza inaugurato con l'Accordo Interconfederale del 1996, poi confluito nell'Accordo regionale integrativo del giorno 11 dicembre 2002, le parti sociali sottolineano nuovamente «il punto di eccellenza determinato dall'attività bibliografica, con ricadute importanti nelle imprese sul piano informativo e di affermare una cultura della sicurezza tra gli imprenditori ed i lavoratori».

Anche il sistema artigiano dell'Emilia Romagna non fa eccezione, e si inserisce appunto nell'ampio e articolato complesso di accordi contrattuali che, per la regione in questione, si fonda sull'Accordo Interconfederale Regionale sottoscritto dalle parti sociali il 28 novembre 1996 ⁽⁷²⁸⁾, non a caso, dunque, a distanza di poco tempo dall'entrata in vigore della prima disciplina organica in tema di sicurezza sul lavoro per opera del d. lgs. 626/1994.

Tra i sotto-accordi che, distinti per ambito di competenza, compongono l'Accordo Interconfederale Regionale, figura infatti l'Accordo di attuazione della succitata normativa, la quale era stata già recepita a livello contrattuale per il tramite dell'oramai noto Accordo Interconfederale sottoscritto a Roma e, quindi, di livello nazionale: la stipulazione dell'Accordo regionale coronava dunque l'opera di recepimento della disciplina di legge nel sistema contrattuale artigiano, attraverso la costituzione degli organismi paritetici locali e regionali e la predisposizione dei vari istituti necessari, entro il paradigma delineato dalle precitate fonti.

La conclusione di tale accordo riveste uno speciale significato in quanto costituisce l'effettiva implementazione, finalmente, di un sistema di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori nella gestione della sicurezza sul lavoro, che altrimenti rischiava di restare, per le piccole imprese artigiane e i loro lavoratori, lettera morta tanto dei testi legislativi quanto dei testi negoziali stipulati a livello nazionale: la rarissima presenza di forme di rappresentanza sindacale spontanee nelle realtà imprenditoriali di tale genere, in assenza di accordo territoriale di attuazione, avrebbe lasciato scoperti da ogni forma di partecipazione i dipendenti della stragrande maggioranza di imprese del comparto, privando di effetto la disposizione contenuta nelle fonti nazionali, legislative o pattizie che fossero.

Se nelle aziende medio-grandi, infatti, la probabile formazione di organismi sindacali finisce con il garantire, il più delle volte, una qualche tutela, anche solo parziale, alle istanze di parte lavoratrice in materia di sicurezza sul lavoro, nelle realtà artigiane, per loro stessa essenza caratterizzate da un basso grado di sindacalizzazione, la sola disciplina di fonte nazionale non sarebbe sufficiente a consentire adeguate garanzie di rappresentanza e partecipazione a favore dei dipendenti.

E vantaggi di analogo tenore si realizzano altresì a favore dei datori di lavoro artigiani, ai quali si offre dunque una sede immediata e vicina alla realtà aziendale di riferimento per adempiere agli obblighi di legge in materia di

⁷²⁸ Che a sua volta rimanda all'Accordo Interconfederale di livello nazionale sottoscritto a Roma il 3 settembre dello stesso anno.

sicurezza sul lavoro: il livello provinciale su cui gli OPTA operano garantisce infatti un supporto diretto cui le imprese artigiane possono rivolgersi per ogni questione attinente alla sicurezza sul lavoro, salvo naturalmente che non abbiano istituito un sistema interno di rappresentanza dei lavoratori e dunque gestione della sicurezza sul lavoro, facoltà che legge e contrattazione collettiva di ogni livello lasciano comunque nelle possibilità del datore di lavoro artigiano.

L'attività di rappresentanza, come risulta dalla lettura dei precedenti paragrafi, costituisce la realizzazione, indiretta in quanto attuata attraverso il filtro dei mandatarî, dell'ideale, fatto proprio dal legislatore della sicurezza sul lavoro fin dalla riforma del '94, della partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza sul lavoro in azienda; nell'ambito artigiano, tale obiettivo si persegue e si raggiunge appunto per il tramite dei sistemi bilaterali e paritetici di caratura territoriale, anziché all'interno di un'unica impresa.

Nell'ambito di codesta ampia attività, poi, la partecipazione assume diverse e ulteriori forme, dalle informazioni che i datori di lavoro devono necessariamente rilasciare a favore dei lavoratori, sovente per il tramite del RLS, alla consultazione della rappresentanza di parte dipendente, fino al diritto di accesso (⁷²⁹) e la facoltà di fare proposte in merito, a vantaggio principalmente dei RLS, ma anche degli organismi paritetici, di enti bilaterali e organizzazioni sindacali (⁷³⁰).

Secondo i canoni normativi del TUSL, anzi, un ruolo di primo piano nell'ambito dell'attività di rappresentanza in termini di partecipazione dei lavoratori è assunto dalla funzione informativa e consultiva che la legge affida per l'appunto ai sistemi rappresentativi, impostazione poi naturalmente recepita e confermata dalle fonti pattizie di vario livello, unanimi nel ribadire che, in presenza di infrastrutture territoriali di rappresentanza, è in tale ambito che i doveri di informazione e di consultazione incombenti sui datori di lavoro debbono essere espletati.

E si è già avuto modo di vedere quali siano i vantaggi derivanti da un siffatto sistema tanto per i lavoratori quanto per i datori di lavoro del comparto artigiano, entrambi dotati di un apparato immediatamente accessibile per ogni questione relativa alla sicurezza sul lavoro. I primi trovano nel RSLT un baluardo delle proprie prerogative, specializzato nella materia e chiamato ad

⁷²⁹ Come quello previsto dall'art. 26, comma 5 del TUSL, rispetto ai costi delle misure per eliminare i rischi interferenziali nell'ambito degli appalti, sulla cui valenza in termini di partecipazione dei lavoratori si interroga a lungo M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pagg. 731 e segg.

⁷³⁰ M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pagg. 731 e segg.

assolvere le proprie funzioni in maniera esclusiva e continuativa; i secondi, invece, nella medesima figura, individuano un interlocutore tecnico che, benchè estraneo all'azienda, conosce approfonditamente non solo la materia, ma altresì il tessuto economico-sociale del territorio e le peculiarità del sistema artigiano, al quale rivolgersi ogni qualvolta la legge imponga loro un qualunque dovere di carattere informativo o consultivo.

A rinsaldare la posizione del RSLT in materia contribuiscono naturalmente gli organismi paritetici nel cui ambito il medesimo è chiamato a operare: OPRA e OPTA, infatti, in Emilia-Romagna come nelle altre regioni, condividono il fine di diffusione e promozione della cultura della sicurezza sul lavoro e della prevenzione, complice la funzione supplente che il primo riveste nelle ipotesi di mancata costituzione del primo ⁽⁷³¹⁾. La rete istituzionale orchestrata dall'OPRA e composta da OPTA e RSLT consente dunque al datore di lavoro di assolvere ai propri compiti e ai lavoratori di partecipare alla gestione della sicurezza sul lavoro.

Tale duplice funzione emerge già in materia di assolvimento del diritto/dovere di informazione: l'OPTA, infatti, riceve dalle aziende le comunicazioni rese obbligatorie dal TUSL, quali l'elenco dei responsabili del servizio di evacuazione, antiincendio e pronto soccorso e i nominativi dei relativi addetti, oltre alle designazioni dei medici competenti; in tale ambito, poi, il RSLT, forte del bagaglio informativo su cui può contare grazie al prezioso supporto degli organismi paritetici, può svolgere le proprie prerogative, informandosi circa lo stato di sicurezza di ciascun artigiano ricadente sotto la propria "giurisdizione", e intervenendo laddove ritenuto opportuno ⁽⁷³²⁾. A ciò si aggiungono poi le autocertificazioni ⁽⁷³³⁾ e i documenti di valutazione dei rischi, anch'essi destinati ad essere messi a disposizione

⁷³¹ Fin dalle Note Operative per l'Applicazione dell'Accordo Interconfederale regionale del 28.11.1996, entrambi gli organismi Opta e l'allora denominato CPRA, condividono altresì le modalità e le tempistiche di convocazione, dal momento che entrambi sono solitamente attivati congiuntamente dai due coordinatori una volta al mese e, in via straordinaria, su istanza di almeno due componenti, di cui uno di parte datoriale e uno di parte lavoratrice. Le medesime note, assegnano all'organismo regionale un compito aggiuntivo, che rappresenta uno degli obiettivi ultimi della bilateralità artigiana della regione, ovvero il perseguimento e il mantenimento dell'«omogeneità degli interventi sul territorio».

⁷³² Già la "Regolamentazione per il funzionamento degli organismi paritetici territoriali costituiti ai sensi dell'A.I. 3/9/96", contenuta nell'Allegato 4 dell'Accordo di attuazione del D. Lgs. n. 626/94 del 28 novembre 1996, delineava il funzionamento di tali organismi e l'espletamento di tali adempimenti, per gran parte ripresi anche dalle fonti future.

⁷³³ Fino al 2012, le imprese con organico non superiore alle 10 unità dipendenti potevano optare, in luogo della redazione del DVR, per la stesura di un'autocertificazione in cui dichiaravano l'avvenuta valutazione dei rischi da lavoro, sostituita, a far data dal primo gennaio 2013, dalla procedura standardizzata per la valutazione dei rischi.

della pariteticità locale e per il loro tramite anche del RSLT (⁷³⁴), in una banca dati già facente parte delle previsioni dell'Accordo Interconfederale regionale del 1996 e costituita negli anni successivi, destinata a raccogliere tutto il vasto materiale informativo.

In tale raccolta confluiscono altresì le informazioni provenienti dalle aziende dotate di RLSA le quali, quindi, benchè “autosufficienti” dal punto di vista della gestione della sicurezza sul lavoro, non restano del tutto estranee alla pariteticità locale, dovendo ad essa trasmettere gli estremi identificativi dei vari attori del sistema “sicurezza”, *in primis* quelli del rappresentante (⁷³⁵).

Nell'ambito della partecipazione dei lavoratori, poi, come noto, si colloca il diritto di accesso riconosciuto dal TUSL ai loro rappresentanti per la sicurezza, che si esplica, nel comparto artigiano, secondo l'esatta calendarizzazione operata dal RSLT in coordinazione con l'OPTA di riferimento che, ricevuta la rispettiva richiesta da parte del primo, permette alla componente datoriale di indicare uno o più delegati deputati ad assistere il rappresentante dei lavoratori durante la visita.

3.3. Gli OPTA quali «prima istanza» di riferimento per la risoluzione di controversie in materia di sicurezza sul lavoro

Se rispetto a tali obblighi può risultare piuttosto agevole, per un occhio esterno, la comprensione di come gli stessi si esplichino nei sistemi territoriali in luogo di quelli aziendali di rappresentanza, considerato che la differenza si esaurisce nella maggiore ampiezza del raggio di azione assegnato al RSLT rispetto all'analogo riconosciuto al RSLA ma limitato appunto ad un'unica realtà aziendale, potrebbe invece suscitare maggiori difficoltà interpretative definire con precisione i margini di una delicata e precipua funzione assegnata dall'ordinamento agli organismi paritetici di livello territoriale, che nel settore artigiano sappiamo ormai essere indicati con l'acronimo di OPTA.

Essi, infatti, come ripetono puntualmente gli accordi interconfederali stipulati dalle parti sociali dell'artigianato ad ogni livello, rappresentano «prima istanza di riferimento per le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme

⁷³⁴ A completare la descrizione dei meccanismi che governano la materia della sicurezza sul lavoro nella pariteticità artigiana, contribuisce, assieme all'Allegato 4 di cui alla precedente nota, anche l'Allegato 5 in materia di “Regolamentazione per il funzionamento dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza costituiti ai sensi dell'A.I. 3/9/96”.

⁷³⁵ Anche ai fini del recupero del corrispondente finanziamento contributivo.

vigenti»⁽⁷³⁶⁾, formula criptica che ha stimolato i dubbi di parte della dottrina, interrogatasi sull'eventuale riconoscimento *ex lege* di un vero e proprio potere di conciliazione obbligatorio, con la conseguenza che il ricorso ad essi funge da condizione di procedibilità per l'esperimento di un'azione giudiziaria, oppure se siano titolari di una mera «funzione consultiva interpretativa, priva di effetti vincolanti per le parti»⁽⁷³⁷⁾.

L'applicazione pratica sembra far propendere la risposta verso la seconda e più mitigata soluzione, complice anche l'assenza di pronunce giurisprudenziali di avviso contrario e, soprattutto, di indicazioni chiare e precise in tal senso derivanti dai testi legislativi. A sostegno di tale lettura, inoltre, ulteriori argomenti si possono trarre dall'analisi delle conseguenze derivanti dall'alternativa interpretazione: diversamente ragionando, infatti, ed elevando dunque la pariteticità territoriale a condizione di procedibilità per l'azionabilità in giudizio della propria pretesa di sicurezza sul lavoro, si svuoterebbe di significato lo strumento stesso della pariteticità, che se reso obbligatorio rischierebbe di perdere la propria attrattività in termini di flessibilità e vicinanza alla realtà artigiana di volta in volta assunta a riferimento.

Tale “diatriba”, tuttavia, si esaurisce sul piano meramente astratto, posto che, da un lato, la natura della vertenza destinata a essere risolta in sede paritetica mal si concilia con le caratteristiche del processo giudiziario, e, dall'altro, il momento conciliativo assegnato agli organismi paritetici assume, in concreto, tutt'altro significato, trascendendo la controversia che lo ha innescato.

L'oggetto delle controversie rientranti nella “giurisdizione” della pariteticità, infatti, è circoscritto dall'art. 51 alle vertenze «sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti», prerogative dunque che il Testo Unico riconosce indistintamente a tutto il personale dipendente, e la cui natura di diritto ad esercizio collettivo incontrerebbe già sul piano dell'attivazione processuale le difficoltà legate all'individuazione della legittimazione attiva, senza contare poi quelli legati invece al profilo passivo della legittimazione, costituito dai datori di lavoro che correrebbero il rischio di dover investire risorse e denaro per la soluzione di ulteriori liti.

A ciò si aggiunge inoltre il fatto che i medesimi diritti si pongono a protezione di bisogni immediati del lavoratore, resi ancor più urgenti dalla rinforzata tutela che l'intero ordinamento disegna a favore dell'integrità psico-

⁷³⁶ Come sancisce l'art. 51, comma 2 del TUSL, poi “ricopiato” dall'art. 3.3.2. dell'Accordo Interconfederale Nazionale del 2011, nonché da ogni altro accordo interconfederale.

⁷³⁷ M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 739.

fisica del medesimo, con la conseguenza che il loro esercizio rischierebbe di essere completamente eluso dalle lungaggini che caratterizzano il processo giudiziale.

Né tale lettura pare poi potersi dire coerente con la complessiva infrastruttura delineata dall'ordinamento a protezione della sicurezza dei lavoratori artigiani, posto che, così interpretando, verrebbe irrimediabilmente compromessa l'essenza stessa degli OPRA e OPTA, che è appunto quella di supportare imprese e lavoratori del comparto artigiano nella gestione partecipata della sicurezza sul lavoro, anziché ingolfare la medesima con un ulteriore e inutile appesantimento burocratico, e, più in generale, l'essenza del sistema bilaterale entro cui la pariteticità si colloca ⁽⁷³⁸⁾.

L'applicazione pratica dell'istituto ⁽⁷³⁹⁾, poi, evidenzia la limitata rilevanza dell'interrogativo su esposto e rivela invece tutta l'utilità concreta del medesimo. La risoluzione delle controversie affidata alla competenza della pariteticità, infatti, avviene con forme rapide e snelle, ma comunque capaci di assicurare un contraddittorio tra le parti e un'istruttoria sommaria dei fatti "dedotti in giudizio": presentata la richiesta motivata e scritta da parte ricorrente all'OPTA, quest'ultima ne dà comunicazione alla controparte, la quale ha poi dieci giorni di tempo per presentare osservazioni scritte; nei dieci giorni successivi, quindi, l'organismo paritetico convoca le parti presso la propria sede, al fine di sciogliere l'attrito tra le medesime, le quali potranno poi ricorrere alla pariteticità regionale ⁽⁷⁴⁰⁾ se non soddisfatte dal tentativo di conciliazione esperito in sede provinciale ⁽⁷⁴¹⁾.

Accanto alla valenza conciliativa che caratterizza l'istituto in questione, l'intervento della pariteticità in tale ambito svolge altresì una delicatissima funzione informativa, andando a colmare le lacune conoscitive di molti imprenditori, spesso ignari di determinati oneri a proprio carico, quali ad

⁷³⁸ Di recente, è stato l'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza sottoscritto a Roma il 23 novembre 2016 a ribadire che il sistema bilaterale si caratterizza, oltre che per «la cogenza delle prestazioni erogate», anche per «la certezza dei tempi e le risposte offerte alle necessità di coloro che aderiscono a tale sistema».

⁷³⁹ Per la comprensione della quale è risultato di decisiva importanza, data anche la scarsità, per non dire assenza, di riferimenti bibliografici e, in generale, di materiale al riguardo, il contributo offerto da Alessandro Cei, membro per Lapam-Confartigianato Imprese dell'OPTA di Modena e di quello di Reggio Emilia, intervistato in data 25 giugno 2021.

⁷⁴⁰ Il meccanismo è così costruito fin dalle Note operative per l'applicazione dell'accordo interconfederale regionale del 28 novembre 1996, di cui costituiscono un allegato.

⁷⁴¹ Della proposta conciliativa l'OPTA redige verbale che trasmette poi ai soggetti interessati dalla controversia, oltre che alle parti, le quali godono poi di ulteriori dieci giorni per adire la sede regionale, la quale funge quindi da secondo grado di giudizio o, meglio, di conciliazione.

esempio quello di consentire l'accesso al RSLT (⁷⁴²), e con ciò formandoli, in un certo senso, circa gli obblighi che competono loro, attraverso un'opera di consapevolizzazione che talvolta conduce da un'iniziale e strenua resistenza delle imprese fino ad una loro fattiva e coscienziosa collaborazione, con positive ripercussioni su tutto il sistema della sicurezza facente capo a quella determinata realtà artigiana (⁷⁴³).

Ecco perché la risoluzione di tali controversie viene vista come il «ruolo clou» degli organismi paritetici territoriali (⁷⁴⁴), ed ecco perché l'efficace operatività di questo strumento conciliativo assume centrale rilevanza per il successo delle politiche di prevenzione destinate al comparto artigiano: in questo modo, infatti da un lato si evita che questioni di minor valore arrestino del tutto l'operatività dell'impresa artigiana e, soprattutto, l'efficienza del sistema aziendale di prevenzione, e dall'altro si arricchisce invece l'infrastruttura con un ulteriore momento di informazione e contatto tra imprenditori, rappresentanze dei lavoratori e, infine, organi istituzionali quali gli OPTA.

Affidando tali vertenze alle snelle forme della pariteticità, quindi, può affermarsi che il legislatore abbia voluto evitare che diritti certamente importanti quali quelli di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza, restassero privi di un tangibile strumento che garantisca l'effettività dei medesimi, la quale rischierebbe di essere completamente vanificata dalla loro azionabilità in sede processuale, dai cui ritardi e incertezze finirebbe infatti per dipendere.

4. L'importanza delle buone prassi in termini di prevenzione sul lavoro: l'esempio delle relazioni industriali del Distretto di Sassuolo

Come visto, tra gli strumenti che l'ordinamento offre alle parti sociali per integrare e arricchire il dato normativo con ulteriori cautele in tema di sicurezza sul lavoro si annovera l'istituto delle buone prassi, il quale, pur non rappresentando l'epicentro dell'azione istituzionale dei vari soggetti coinvolti a vario titolo nell'organizzazione della prevenzione, sta guadagnando una

⁷⁴² Dall'intervista con A. Cei emerge che la maggior parte delle controversie risolte in sede paritetica risultano incentrate appunto sul diritto di accesso che la legge riconosce al RSLT, scaturendo dall'ignoranza dei datori di lavoro rispetto a tale speciale prerogativa.

⁷⁴³ A. Cei sottolinea appunto come tale tentativo di conciliazione si traduca in un'importante occasione di informazione dei datori di lavoro artigiani, molti dei quali, una volta compresa la portata degli obblighi ad essi facenti capo, modificano il proprio approccio alla materia della prevenzione, favorendo il più delle volte la collaborazione con OPTA e RSLT, di cui riconoscono, pian piano, l'imprescindibile funzione di supporto, alla quale tentano pertanto di contribuire attivamente.

⁷⁴⁴ È questa l'eloquente definizione che ne dà A. Cei.

crescente attenzione, complice le positive esperienze che, consapevolmente o meno, ha ispirato.

La lunga tradizione associazionistica che caratterizza il tessuto delle relazioni industriali emiliano-romagnole trova ulteriore conferma anche in tale ambito, attraverso la predisposizione di strumenti di semplice implementazione ma ugualmente utili per imprese artigiane e rispettivi lavoratori nella diretta gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.

4.1. Impresa Sicura: una buona prassi di fonte bilaterale

Tra le maggiori buone prassi sviluppatesi in materia di sicurezza sul lavoro nella Regione Emilia-Romagna, una che ben sintetizza l'essenza di tale istituto, riassumendo i suoi caratteri peculiari visti fino ad ora nonché il ruolo degli attori bilaterali nella promozione della cultura della sicurezza, è Impresa Sicura, già premiata con la formale validazione da parte della Commissione consultiva permanente per alcuni dei suoi prodotti nel 2013.

Impresa Sicura nasce per iniziativa degli enti bilaterali dell'artigianato delle regioni Marche e Emilia Romagna, rispettivamente EBAM e EBER che, con la preziosa collaborazione di INAIL⁽⁷⁴⁵⁾ e di altri attori istituzionali⁽⁷⁴⁶⁾ e, in più, avvalendosi degli organismi paritetici operanti nel proprio ambito e della loro ampia base informativa, hanno dato vita ad una vera e propria associazione di diritto privato⁽⁷⁴⁷⁾, la quale si fa non solo portavoce della cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro, ma realizza altresì specifiche azioni rivolte ad incrementare i livelli di sicurezza nei contesti lavorativi.

Fiore all'occhiello dell'associazione è l'omonimo progetto multimediale impresasicura.org, ovvero un portale online ad uso e registrazione liberi e gratuiti per chiunque⁽⁷⁴⁸⁾, che riproduce in formato digitale i vari ambienti di lavoro distinguendoli a seconda del comparto di appartenenza: ad ogni ambito, dalla produzione alle calzature fino ai DPI⁽⁷⁴⁹⁾, è dedicato uno o più specifici

⁷⁴⁵ Si allude alle diramazioni regionali di INAIL Marche e Emilia Romagna, che hanno finanziato e continuano a finanziare il 50% delle iniziative sorte nell'ambito di tale progetto.

⁷⁴⁶ Si tratta di SPSAL Marche e Emilia Romagna e dei Servizi di Sanità Pubblica delle due regioni.

⁷⁴⁷ Con sede a Bologna e oggi composta, oltre che dagli enti bilaterali fondatori EBAM e EBER, anche da EBAT ed EBIART, rispettivamente delle regioni Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia.

⁷⁴⁸ Come si legge infatti nell'istanza di validazione, «l'idea di buona prassi porta pertanto ed inevitabilmente con sé il concetto di condivisione».

⁷⁴⁹ Attualmente, la formazione e informazione erogata attraverso impresasicura.org vanta 10 settori di indagine, ovvero: metalmeccanica; cantieristica navale; lavorazione del legno; calzature; DPI; impiantistica; abbigliamento; impiantistica elettrica di cantiere; alimentazione; sovraccarico biomeccanico.

capitoli con contenuti a carattere informativo, utili non solo dunque ad innalzare la consapevolezza dei lavoratori circa i rischi del proprio ambiente di lavoro e a diffondere la cultura della prevenzione, ma anche e soprattutto per agevolare le imprese nella conoscenza e attuazione dei propri obblighi e nella dimostrazione di essersi all'uopo impegnati.

In tal senso, quindi, Impresa sicura si configura, sul piano formativo, come uno strumento che non sostituisce naturalmente la formazione e l'informazione prescritta dalla legge, è bene chiarirlo, ma che la arricchisce e integra attraverso nuove modalità didattiche, costantemente aggiornate nei contenuti e nella trattazione di rischi e comparti di nuova generazione ⁽⁷⁵⁰⁾, valorizzando finalmente, anche in ambito formativo, l'apporto derivante dalle tecnologie digitali. La disponibilità del prodotto, poi, non si esaurisce nel formato digitale, dal momento che il medesimo è disponibile altresì in versione cartacea e analogica, il che ha contribuito al suo crescente successo ⁽⁷⁵¹⁾.

Accanto alla funzione formativa e informativa, Impresa sicura si segnala per il suo potenziale in termini di supporto per l'applicazione della Procedura Standardizzata per la Valutazione sui Rischi elaborata dal Decreto Interministeriale del 30 novembre 2012, ai sensi del quale le imprese fino a 10 dipendenti ⁽⁷⁵²⁾ non potranno più avvalersi del sistema autocertificativo ma dovranno ricorrere a tale strumento ai fini della valutazione dei rischi.

La Procedura Standardizzata consiste in un mezzo di natura procedurale, con evidenti finalità di semplificazione e per questo dedicato ai datori di lavoro di piccole dimensioni, di origine regolamentare, utile per effettuare la valutazione dei rischi prescritta dal Testo Unico ⁽⁷⁵³⁾: la semplificazione ricorre

⁷⁵⁰ Nel 2013, al momento della validazione da parte della Commissione consultiva permanente, Impresa sicura approfondiva sei settori, per i quali è stata appunto ufficialmente riconosciuta come buona prassi, ovvero metalmeccanica, DPI, calzature, impiantistica, lavorazione legno, cantieristica navale.

⁷⁵¹ I risultati rilevati al momento dell'istanza di validazione erano già incoraggianti, e segnalavano l'adesione di 127 imprese di cui 54 artigiane, per un totale di 2.503 utenti e 7.134 visualizzazioni, con una media di 2,85 *views* per ciascuno, a riprova dell'interesse suscitato nei medesimi. Anche il grado di soddisfazione generale, misurato attraverso dei questionari rilasciati agli utilizzatori della piattaforma, è stato positivo, come dimostrato dai numerosi suggerimenti dell'utenza stessa in direzione di un allargamento dei settori e delle tematiche trattate.

⁷⁵² Eccezione fatta per le industrie a rischio rilevante, le centrali termoelettriche, aziende con impianti e installazioni nucleari, aziende per fabbricazione e deposito di esplosivi, polveri e munizioni; anche alle imprese con organici fino a 50 dipendenti è concessa la facoltà di adottare la procedura standardizzata, salvo che per attività con rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni o, infine, connessi all'esposizione all'amianto.

⁷⁵³ Come si legge all'art. 1 del Decreto Interministeriale, «scopo della presente procedura è di indicare il modello di riferimento sulla base del quale effettuare la valutazione dei rischi e il suo aggiornamento, al fine di individuare le adeguate misure di prevenzione e di

nella descrizione passo per passo dell'attività di valutazione e di quella successiva di elaborazione del relativo documento, con messa altresì a disposizione dei relativi supporti documentali necessari a tal fine.

I quattro passi di cui si compone la procedura sono, nell'ordine: descrizione dell'azienda, del ciclo produttivo, delle attività e delle mansioni; individuazione dei pericoli presenti in azienda; valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e, infine, definizione del programma di miglioramento ⁽⁷⁵⁴⁾. Esclusa la prima fase che assume connotazioni estremamente soggettive data la sua immediata contiguità col contesto aziendale di riferimento, nelle tre successive fasi e nell'attuazione dei principi ricavabili dal Decreto Interministeriale, ovvero idoneità, completezza, sinteticità ⁽⁷⁵⁵⁾ e utilizzabilità diretta ⁽⁷⁵⁶⁾ del DVR nella gestione della prevenzione aziendale, Impresa sicura può rivelare il proprio potenziale a supporto delle PMI, i cui titolari e rappresentanti legali potranno avvalersi dei suoi prodotti per individuare rischi e misure di prevenzione e protezione ⁽⁷⁵⁷⁾.

Questo, dunque, è lo spirito di Impresa sicura: farsi "ponte stabile" tra la necessità di essere informati e la condivisione di buone pratiche, partendo dal presupposto che nonostante l'informazione in tema di sicurezza sul lavoro sia presente in azienda, troppo spesso mancano le procedure utili all'organizzazione del lavoro per evitare e prevenire gli eventi dannosi.

L'apporto dell'iniziativa alle esigenze di supporto e sostegno che animano i datori di lavoro artigiani ⁽⁷⁵⁸⁾ non può ritenersi scontato, posto che per quanto tale strumento non sia comunque idoneo ad assolvere all'onere della formazione obbligatoria per legge, deve considerarsi che «proprio la formazione costituisce il profilo più delicato per le piccole e medie realtà produttive, incidendo questa notevolmente sul bilancio aziendale» ⁽⁷⁵⁹⁾. Se

protezione ed elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza».

⁷⁵⁴ Ciascuna di essa si suddivide a sua volta in ulteriori sotto-fasi, ognuna destinataria di un apposito modulo da compilare (o di una parte di esso) prima di confluire nel DVR.

⁷⁵⁵ Impresa sicura prevede tre livelli di approfondimento per ciascuna materia, a seconda del grado di analisi preteso dall'utente; quello intermedio è idoneo a fungere da descrizione sintetica da inserire nel terzo modulo che compone la trilogia documentale descritta dalla Procedura Standardizzata.

⁷⁵⁶ In tal senso, Impresa sicura contiene moduli e formulari già pronti per essere utilizzati sul campo da datore di lavoro e lavoratori, oltre a consulenti e altri attori della sicurezza sul lavoro.

⁷⁵⁷ E con questo si realizza il principio dell'idoneità e della completezza del DVR.

⁷⁵⁸ Per i quali Impresa Sicura è stato pensato, pur ammettendone naturalmente la fruizione generale da parte di qualunque imprenditore, in linea con lo spirito di condivisione che contrassegna l'istituto delle buone prassi.

⁷⁵⁹ A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente...*, op. cit., qui pag. 16.

all'utilità economica si aggiungono poi gli importanti risvolti che dalla sua diffusione possono ottenersi in termini di sensibilizzazione dei datori e dei lavoratori, si comprende facilmente la portata del successo dell'iniziativa, confermata da un lato dall'adesione alla stessa degli Enti Bilaterali del Trentino Alto Adige e del Friuli Venezia Giulia e, dall'altro, dal rinnovamento, da parte dei soggetti promotori EBER, EBAM e le Direzioni regionali Inail ⁽⁷⁶⁰⁾ di Marche e Emilia Romagna, dell'impegno reciproco alla collaborazione per il mantenimento e lo sviluppo di Impresa sicura avvenuto a Bologna il giorno 24 gennaio 2019.

4.2. Il supporto della bilateralità al miglioramento della sicurezza sul lavoro: il Fondo Welfare Contrattuale

Nell'ambito della promozione delle buone prassi, importanti spunti normativi possono rintracciarsi nell'Accordo Interconfederale-Intercategoriale Regionale del 27 settembre 2017, istitutivo del "Fondo Welfare Contrattuale", suddiviso in tre distinte casse tra cui spicca, ai fini che qui interessano, l'istituzione, nell'ambito come di consueto della bilateralità, del Fondo Sviluppo Imprese ⁽⁷⁶¹⁾, predisposto per l'erogazione di specifiche prestazioni a favore e supporto delle imprese artigiane, utili anche in termini di prevenzione sul lavoro.

Si prevede, in particolare, la possibilità di ottenere dei rimborsi a fronte di investimenti che, oltre a rispettare determinate condizioni ⁽⁷⁶²⁾, rispondono a specifiche finalità, tra le quali figura naturalmente il «miglioramento dell'ambiente lavorativo in materia di ambiente e sicurezza, (...) della prevenzione degli infortuni sul lavoro attraverso ulteriori interventi aggiuntivi alle prescrizioni di legge» ⁽⁷⁶³⁾, e proprio in tal senso deve leggersi il termine "miglioramento" «ovvero che si va oltre ciò che è prescritto» ⁽⁷⁶⁴⁾. A tale *ratio* risponde la parziale risarcibilità delle spese sostenute per l'acquisto di

⁷⁶⁰ Inail si è nuovamente impegnata nel mantenere la quota di finanziamento pari al 50%.

⁷⁶¹ Cui si affiancano, ai sensi dell'art. 5 dell'Accordo Interconfederale appena richiamato, il Fondo Welfare per le prestazioni per dipendenti e il Fondo sostegno del reddito che va ad integrare l'FSBA, cui competono le integrazioni salariali, in luogo della Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria di cui al d. lgs. n. 148/2015, in caso di sospensione o riduzione del lavoro.

⁷⁶² Si richiede in particolare un investimento minimo di euro 7.500,00, ridotti a 2.000,00 per i settori dell'acconciatura, dell'estetica e delle pulizie.

⁷⁶³ Cfr. lett. a), art. 33 dell'Accordo Interconfederale in commento, che a titolo esemplificativo cita le misure volte al contenimento della rumorosità degli ambienti di lavoro o delle emissioni in atmosfera, nonché azioni di sicurezza sismica.

⁷⁶⁴ Così la descrizione offerta sulla pagina web di EBER relativa alla descrizione delle misure in questione, che al riguardo cita quale esempio l'abbattimento del rumore oltre la soglia prevista dalla legge; l'intervento rimborsabile da EBER è limitato alla porzione "non obbligatoria" della misura, che deve essere specificatamente quantificata ed evidenziata nella corrispondente relazione.

macchinari, impianti e attrezzature che abbiano attinenza con l'attività tipica d'impresa, seppur con l'esclusione di determinate categorie di oggetti ⁽⁷⁶⁵⁾, nonché il costo sostenuto per l'allestimento di automezzi ⁽⁷⁶⁶⁾, per la ristrutturazione e il rinnovo dei locali ⁽⁷⁶⁷⁾ e per il contenimento energetico ⁽⁷⁶⁸⁾.

All'opera di promozione e sostegno economico del miglioramento aziendale non sfugge naturalmente l'aggiornamento tecnologico delle imprese, favorito dall'inclusione tra le prestazioni rimborsabili da EBER dell'acquisto e implementazione di software volti alla produzione quali programmi e applicativi ⁽⁷⁶⁹⁾.

L'implementazione di buone prassi in termini di sicurezza del lavoro viene quindi stimolata tramite tale contributo, seppur in misura percentuale piuttosto contenuta ⁽⁷⁷⁰⁾, anche considerata la portata della soglia minima di spesa, ma che tuttavia subisce una positiva impennata nell'ambito del sostegno alla formazione, ove in determinati casi è possibile ottenere un rimborso tale da coprire l'intera spesa sostenuta ⁽⁷⁷¹⁾.

Prima e imprescindibile condizione per poter presentare la relativa domanda è il fatto che destinatari della formazione sia l'impresa, ovvero i titolari ma anche i rispettivi collaboratori famigliari nonché i soci impegnati nell'attività; il che rappresenta un importante incentivo, per di più di natura economica come "piace" all'*animus lucrandi*, alla sensibilizzazione dei datori di lavoro artigiani, suscettibile, ci si augura, di esser poi trasmessa ai rispettivi lavoratori.

⁷⁶⁵ Quali materiali di consumo, utensili manuali e/o elettrici, e strumenti di misura. Le prestazioni sono quindi concesse a fronte dell'acquisto di un frigo o di una cella frigorifera nel caso di un'azienda alimentare, ma non anche degli strumenti di lavoro quali coltelli, affettatrici e simili. In quanto estranei all'attività tipica d'impresa, risultano altresì esclusi gli impianti di allarme e videosorveglianza o anche quelli di condizionamento.

⁷⁶⁶ La soglia minima di investimento è in tal caso pari a euro 2.000,00, ma non sono ammesse le spese sostenute per l'acquisto dei mezzi, essendo la misura limitata all'allestimento o alla trasformazione dei medesimi, come ad esempio l'installazione di un impianto a GPL o a metano.

⁷⁶⁷ Anche qualora consistenti in mere operazioni di *restyling*.

⁷⁶⁸ Quali installazioni di pannelli solari per l'acqua sanitaria, pannelli fotovoltaici e impianti di illuminazione a basso consumo, per i quali non è previsto alcun contributo od incentivo pubblico, ma con esclusione degli impianti di riscaldamento e condizionamento se non con pompe di calore.

⁷⁶⁹ Per i quali l'importo minimo dell'investimento si riduce alla cifra di euro 5.000,00, restando però esclusi i software a carattere meramente amministrativo, come quelli che gestiscono la o si riferiscono alla produttività individuale generica. Come è facile constatare, non sempre la linea di discriminazione tra finanziabile o meno risulta netta ed evidente.

⁷⁷⁰ La quota rimborsabile ammonta al 10% della spesa.

⁷⁷¹ Il limite massimo è fissato in euro 1.200,00, ma l'entità del contributo varia a seconda delle caratteristiche del corso prescelto.

Oltre a quelli di natura tecnica, infatti, vengono rimborsate le lezioni in tema di sicurezza sul lavoro (⁷⁷²), purchè non si tratti di quella obbligatoria per legge, a ulteriore riprova della natura incentivante da riconoscere alle due forme di sostegno appena descritte rispetto alla promozione e adozione di buone prassi e ulteriori iniziative che vadano oltre la logica del mero adempimento del dettato normativo, rese ulteriormente appetibili dalle modalità snelle ed esclusivamente telematiche della rispettiva domanda (⁷⁷³).

4.3. L'esperienza dell'artigianato edile di Bologna

Andando leggermente più indietro nel tempo e allontanandoci per un attimo dal focus specifico della trattazione, ovvero la sicurezza sul lavoro, un'importante iniziativa che, salvo che per la mancata attinenza con la materia della sicurezza, riveste i caratteri tipici della buona prassi è derivata dalla crisi economico-finanziaria, divampata in tutto il mondo a partire dal 2008, la quale, se da un lato ha messo in ginocchio interi settori economici, dall'altro ha indotto le relazioni industriali del Paese ad elaborare soluzioni che potessero fungere da "paracadute" tanto per le imprese quanto, soprattutto, per i loro dipendenti, la cui stabilità occupazionale, già compromessa dai dirompenti effetti della globalizzazione, è stata messa ulteriormente a dura prova.

Tra i settori maggiormente colpiti vi è naturalmente quello dell'edilizia, da sempre particolarmente esposto alle fluttuazioni del mercato finanziario, considerata la stretta correlazione del medesimo con quello immobiliare e industriale: per fronteggiare le conseguenze negative della crisi globale, quindi, le parti sociali dell'artigianato edile della provincia di Bologna hanno siglato, il 17 giugno 2009, il "Protocollo d'intesa della filiera edile della Provincia di Bologna finalizzato a concordare azioni per contrastare la crisi", col quale è stato disegnato un sistema di formazione a favore dei dipendenti maggiormente colpiti dagli effetti destabilizzanti frutto della recessione verso cui si era oramai avviata, alla data di sottoscrizione dell'accordo, la nazione.

L'art. 1 del suddetto Protocollo, dunque, delinea, con l'espresso «fine di attenuare le conseguenze occupazionali e sociali della crisi e favorire comunque la ricollocazione del personale eventualmente espulso dal ciclo produttivo», alcune «azioni positive» che ben potrebbero rientrare a pieno titolo nel paradigma delle buone prassi, se fossero altresì caratterizzate

⁷⁷² È ammessa ogni forma di formazione e aggiornamento che l'imprenditore intenda frequentare, siano corsi collettivi od individuali, purché attinenti, in modo diretto o indiretto, all'attività aziendale.

⁷⁷³ La procedura si svolge interamente su ABACO, l'apposito portale per le imprese artigiane relativo a tutte le prestazioni inerenti alla bilateralità, e richiede esclusivamente la presentazione della ricevuta di avvenuto pagamento del corso e dell'attestazione di partecipazione.

dall'inerenza con la materia della sicurezza sul lavoro (⁷⁷⁴): a favore dunque tanto dei dipendenti posti in cassa integrazione quanto di quelli che versano invece in stato di disoccupazione, si prevedono degli interventi formativi erogati dall'IIPLE (⁷⁷⁵) «finalizzati ad aggiornare e riqualificare le competenze professionali» dei rispettivi destinatari (⁷⁷⁶).

Ma non è tutto, perchè il sostegno ai lavoratori del comparto edile non si esaurisce sul piano formativo, andando ad incidere altresì in termini di supporto economico agli stessi: ed infatti, la partecipazione a tali iniziative è incentivata attraverso il riconoscimento, a favore di ciascun dipendente aderente, di una somma pari a euro 40,00 per ciascun giorno di formazione (⁷⁷⁷), concessa a titolo di rimborso spese forfetario. Tale strumento viene quindi erogato dalla Cassa Edile di Bologna e finanziato dal Fondo Attuazione Nuovi Servizi, lasciando completamente libere le imprese edili interessate da ogni nuova eventuale forma di contribuzione, e offrendo loro, anzi, i suddetti percorsi di riqualificazione dei dipendenti, così da garantire la continuità formativa dei medesimi e dunque una forza-lavoro pronta ad un immediato ritorno al cantiere.

L'esito dell'iniziativa sembra essere stato decisamente positivo, se si considera che la medesima è stata poi puntualmente confermata, complice la persistenza dei nefasti effetti della crisi del 2008, negli anni a venire, fino a confluire, intatta come nelle origini, nell'ultimo accordo sottoscritto a Bologna il 7 gennaio 2019.

Seppur, come visto, non espressamente finalizzata alla promozione e diffusione della sicurezza sul lavoro nel comparto edile, il progetto messo in piedi dalle relazioni industriali dell'artigianato bolognese evidenzia l'importanza duplice, tanto per le imprese quanto per i rispettivi lavoratori, del sostegno delle parti sociali nella lotta alle distorsioni e alle crisi di mercato: quelle che le organizzazioni sindacali e associazioni datoriali dell'edilizia artigiana di Bologna battezzano come «azioni positive», rispondono pienamente alla peculiarità principale delle buone prassi, rappresentata dalla

⁷⁷⁴ Anche qualora vantasse tutti i requisiti per poter essere definita come buona prassi, è opportuno precisare che il difetto di riconoscimento delle buone prassi da parte della contrattazione collettiva, già rilevato nelle precedenti pagine, pare potersi stavolta giustificare alla luce del fatto che il TUSL che le istituisce era stato promulgato, all'epoca dell'accordo in commento, da poco più di un anno.

⁷⁷⁵ Istituto per l'Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili.

⁷⁷⁶ Le espressioni virgolettate del presente capoverso sono tutte tratte dall'art. 1, pag. 2, del Protocollo.

⁷⁷⁷ A patto, naturalmente, che si frequenti almeno l'80% della durata complessiva del corso. Per i partecipanti che versano in stato di disoccupazione, invece, si richiede altresì che la fruizione di tali prestazioni avvenga entro i 180 giorni immediatamente successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

natura non obbligatoria delle stesse, pur non condividendone il fine di promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione sul lavoro, e, per quanto territorialmente estranee rispetto al contesto di riferimento assunto, ovvero il Distretto di Sassuolo, ben dimostrano il fervore che anima la contrattazione collettiva di una terra, quale l'Emilia-Romagna, che, benchè fortemente eterogenea, incontra nell'imprenditoria, nel lavoro e nell'associazionismo le principali traiettorie del proprio sviluppo socio-economico, destinate poi a esplodere nelle fitte relazioni industriali che animano il Distretto.

5. PAS - Progetto Ambiente Sicuro: la “buona prassi” di Lapam - Confartigianato Imprese di Modena e Reggio Emilia

Nelle relazioni industriali dell'artigianato del Distretto di Sassuolo, in materia di sicurezza sul lavoro, spicca il ruolo assunto in materia di supporto alle imprese da PAS - Progetto Ambiente Sicuro, ovvero una diramazione di Lapam - Confartigianato Imprese Modena e Reggio Emilia ⁽⁷⁷⁸⁾, operante appunto su quel territorio a cavallo tra le due province emiliane in cui si sviluppa il comprensorio ceramico assieme alla infinita costellazione di imprese artigiane che gravitano attorno alla produzione ceramica, fiore all'occhiello dell'economia del Distretto.

PAS è un progetto che nasce nell'ambito dell'attività istituzionale di Lapam, da cui mutua lo spirito di rappresentanza delle piccole e medie imprese non solo artigiane, e di cui rappresenta in un certo senso il “reparto” specializzato in materia di sicurezza sul lavoro ⁽⁷⁷⁹⁾: alla stregua di Lapam, infatti, anche

⁷⁷⁸ Lapam nasce a Modena nel 1959 come Libera Associazione Provinciale Artigiani Modenesi, per impulso quindi dei piccoli e medi imprenditori, per gran parte artigiani, della Provincia di Modena, col fine di rispondere al loro grido di rappresentanza e sostegno. La compagine, poi, si arricchisce, nel 1972, con l'origine di Licom, associazione di rappresentanza del commercio, turismo e pubblici esercizi, che estende ulteriormente il raggio di azione oltre il perimetro dell'artigianato. Il processo di sviluppo imprime una decisa accelerazione col nuovo millennio: nel 2000, l'associazione si trasforma infatti in Lapam - Federimpresa, riunendo al proprio interno Confartigianato, deputata alla rappresentanza del mondo artigiano, Licom limitatamente al settore del terziario, e Aspim per le piccole imprese, mentre nel 2012 assume i connotati attuali di Lapam - Confartigianato Imprese Modena - Reggio Emilia a seguito della fusione con Confartigianato Imprese Reggio Emilia, operazione che ha consentito il superamento dei confini della provincia modenese.

⁷⁷⁹ Progetto Ambiente Sicuro nasce nel 1999 per rispondere alle esigenze delle imprese artigiane associate a Lapam di organizzare la prevenzione negli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa allora vigente, ovvero il D. Lgs. n. 626/1994 e s.m.i.; non è un caso infatti che l'origine dell'ente in questione sia successiva al decreto che ha introdotto i principi comunitari nel nostro ordinamento per tutte le tipologie di imprenditori, il che sembra confermare l'importanza della normativa di derivazione europea nel processo di introduzione dell'organizzazione della sicurezza nelle micro e piccole imprese, *in primis* quelle artigiane. Sulla farsariga di Lapam sorta per la rappresentanza specifica delle

PAS non si rivolge esclusivamente al comparto artigiano, guardando più in generale all'universo delle piccole e medie imprese, anche del settore terziario e terziario avanzato, nonostante siano comunque i datori di lavoro artigiani a costituire il destinatario principale delle attività precipuamente svolte da entrambe.

Il contatto con alcune medio-grandi realtà industriali, inoltre, ha consentito agli operatori di PAS di cogliere col tempo le peculiarità che contraddistinguono il settore artigiano da quello industriale, potendo così calibrare la propria azione su misura rispetto alle esigenze e caratteristiche del mondo artigiano, facendo tesoro dell'esperienza passata e dell'innumerabile mole di dati raccolti nel corso degli anni: molti degli assunti rilevati empiricamente da PAS e che, oggi, costituiscono i presupposti per la sua attività, confermano le considerazioni rilevate nel corso delle precedenti pagine con riferimento alle aziende artigiane, a partire dalla limitatezza di risorse, economiche e non, che le contraddistingue.

5.1. Le caratteristiche dei datori di lavoro artigiani quale presupposto per l'attività istituzionale di PAS: la proceduralizzazione della sicurezza a cavallo tra competitività delle imprese artigiane e partecipazione dei lavoratori

Proprio l'esigua disponibilità che caratterizza l'universo degli imprenditori artigiani costituisce il punto di partenza di PAS nella definizione delle singole strategie di sicurezza e prevenzione sul lavoro, dal quale discendono, a cascata, importanti «differenze sostanziali nell'organizzazione della sicurezza tra le due tipologie di impresa, artigiana e industriale»⁽⁷⁸⁰⁾. La minor strutturazione dell'impresa artigiana si traduce in quel rapporto d'identità tra datori e lavoratori, ovvero una relazione più immediata e diretta, scevra da formalismi e intermediazioni, tra le due parti del rapporto di lavoro⁽⁷⁸¹⁾, che favorisce altresì l'osmosi di compiti e attività, anche in materia di sicurezza, tra i dipendenti e tra questi e l'imprenditore: ne è naturale conseguenza il fatto che, sovente, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione siano assegnate funzioni ulteriori e indipendenti da tale ruolo, con fisiologica riduzione di tempi, risorse e competenze da dedicare al medesimo⁽⁷⁸²⁾.

imprese artigiane per poi estendere il proprio raggio di rappresentanza anche oltre il comparto artigiano, anche PAS ha successivamente allargato la propria operatività ad altri comparti, beneficiando della parallela crescita di Lapam.

⁷⁸⁰ Le parole sono espresse dal Dott. Rizzo Massimiliano, Responsabile PAS per Sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, nel corso dell'intervista avvenuta in data 12 febbraio 2021.

⁷⁸¹ Cfr. Paragrafo 1.2 del Capitolo I.

⁷⁸² Alla diffusione di tale tendenza contribuisce inoltre la differenza quantitativa tra la formazione dedicata ai datori di lavoro autonomatisi RSPP, variabile tra una durata

Mancano, in altre e più semplici parole, figure interne specializzate nella gestione della sicurezza sul lavoro, e viene dunque spontaneo accentrare i poteri in materia ad un unico soggetto che, solitamente, coincide con il detentore della rappresentanza legale ⁽⁷⁸³⁾.

A ciò si aggiunge poi il problema culturale ⁽⁷⁸⁴⁾, certamente più marcato nelle aziende di piccole e piccolissime dimensioni, e ulteriormente esasperato dalla limitatezza di risorse che le contraddistingue, e che favorisce dunque un approccio superficiale alla materia della prevenzione, spesso “sacrificata” sull’altare del profitto.

Appurata dunque la ricorrenza di tali criticità nella stragrande maggioranza delle imprese artigiane ⁽⁷⁸⁵⁾, e data la centralità che il datore di lavoro assume tanto in senso giuslavoristico quanto ai fini della sicurezza sul lavoro, frutto della predetta commistione dei ruoli che caratterizza il settore artigiano, è la sua sensibilità che diventa quindi l’elemento di discriminazione tra una

minima di 16 ore e un tetto massimo di 48, e quella erogata invece ai medesimi fini a un altro soggetto designato tale, a prescindere che la nomina sia interna o esterna, solitamente superiore invece alle 100 ore.

⁷⁸³ Al riguardo, il Dott. Rizzo accenna alle conseguenze che ne derivano sul piano delle conseguenti responsabilità, ricordando che, come ripetutamente affermato nel Capitolo II della presente trattazione, la responsabilità in materia di sicurezza spetta a chi effettivamente detiene i relativi poteri decisionali e di spesa, ovvero al c.d. “datore di lavoro per la sicurezza”, a prescindere da chi abbia effettivamente sottoscritto il contratto di lavoro con il dipendente. Il discorso riguarda principalmente le realtà maggiormente strutturate, ove è più frequente la dissociazione, specie nell’ambito della sicurezza, tra datore di lavoro formale e datore di lavoro sostanziale, come attentamente puntualizzato dal Dott. Rizzo.

⁷⁸⁴ Come il Dott. Rizzo, anche il collega Alessandro Cei, altresì membro per Lapam-Confartigianato degli OPTA di Modena e di Reggio Emilia e intervistato in data 25 giugno 2021, insiste sul problema culturale che caratterizza la materia della sicurezza, specificando che, nonostante i grandi passi in avanti comunque compiuti in materia per merito dell’evoluzione normativa e tecnologica, l’utilità di qualunque misura di matrice prevenzionistica svanisce in un lampo a fronte della refrattarietà mentale di imprenditori e lavoratori a preoccuparsi di prevenzione, come evidenziato dai frequenti casi di incidenti dovuti alla manomissione o rimozione delle cautele. La valutazione è comunque positiva, alla luce della volontà crescente di tutti gli operatori della sicurezza di accrescere sempre di più la prevenzione in azienda, pur inducendo A. Cei ad ammettere scherzosamente che «bisognerebbe che la tecnologia venisse applicata alla testa delle persone».

⁷⁸⁵ Interrogato circa la possibile esistenza di rischi specifici legati al territorio del Distretto, il Dott. Rizzo esclude che ne esistano alcuni deterministicamente causati dalle condizioni territoriali, come ad esempio l’elevato tasso di umidità che caratterizza la zona, pur avvertendo, all’unisono con il collega A. Cei, che in sede di valutazione si procede all’analisi di tutti i rischi potenziali, ivi inclusi quelli legati alla possibile esistenza di microclimi legati ad aree particolarmente esposte all’umidità. Si registrano, piuttosto che pericoli specificamente derivanti dalle caratteristiche territoriali del Distretto, rischi tipici del comparto di volta in volta preso a riferimento (ceramico, meccatronico, tessile, ecc.).

organizzazione virtuosa della sicurezza e una gestione maggiormente approssimativa e superficiale ⁽⁷⁸⁶⁾.

Il ruolo di PAS, in estrema sintesi, è quindi non solo quello di rispondere puntualmente e con elevata specializzazione tecnica alla domanda di prevenzione sul lavoro proveniente da quelle aziende coscienti dell'importanza degli investimenti svolti in tale ambito, bensì anche quello di consapevolizzare in tal senso quei datori di lavoro meno orientati ad una virtuosa organizzazione del lavoro e dunque propensi ad un approccio maggiormente lassista alla materia della sicurezza ⁽⁷⁸⁷⁾, al fine di rimetterli sulla "retta via" tracciata dal principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile di cui all'art. 2087 c.c. ⁽⁷⁸⁸⁾, all'insegna dell'assunto secondo cui la sicurezza sul lavoro rappresenta un investimento e non un costo ⁽⁷⁸⁹⁾.

⁷⁸⁶ Il Dott. Rizzo pone poi l'accento sul fatto che spesso è proprio il datore di lavoro «a favorire prassi lavorative improntate al mancato rispetto da parte degli stessi lavoratori degli obblighi in materia di sicurezza, ingenerando nei lavoratori stessi comportamenti improntati al lassismo, una sorta di disattenzione diffusa che anziché essere repressa viene favorita ed incentivata per esigenze di contenimento di costi e tempo», le stesse che inducono a intravedere nella formazione «un inutile dispendio di energie, risorse e tempo da poter dedicare ad altro». La differenza rispetto alle realtà di maggiori dimensioni è invece riconducibile, secondo il Dott. Rizzo, anche e soprattutto alla notevole rilevanza che l'immagine aziendale assume in esse, alla cui cura destinano quindi apposite risorse, utili altresì nel settore della sicurezza, ove eventuali incidenti sarebbero suscettibili di incrinare significativamente la buona fama del marchio aziendale.

⁷⁸⁷ Molte delle imprese che si rivolgono a PAS lo fanno dopo essere state ad esso indirizzate da Lapam; seppur meno frequente, avviene anche l'ipotesi inversa.

⁷⁸⁸ Il "dogma" civilistico che regna sovrano in ambito di prevenzione sui luoghi di lavoro rappresenta in un certo senso la "stella polare" dell'attività istituzionale di PAS, che ad esso continuamente guarda quale fine ultimo del proprio operato, come emerge dalla frequenza con cui il principio viene citato dal Dott. Rizzo.

⁷⁸⁹ Tale assunto, di cui si è data abbondante evidenza nel Paragrafo 3.3. del Capitolo I, costituisce naturalmente una delle premesse dell'operato di PAS, e il Dott. Rizzo si dilunga nell'elencazione dei vantaggi, tangibili e non, derivanti da un'accorta organizzazione della sicurezza sul lavoro, la quale non solo «permette di prevenire le malattie e gli infortuni sul lavoro, ma è anche una componente fondamentale del successo di un'azienda», per diversi e numerosi aspetti: contribuisce a dimostrare che l'azienda è socialmente responsabile, con ciò proteggendo e arricchendo l'immagine, la reputazione e il valore del marchio; aiuta a ottimizzare la produttività dei lavoratori, concorrendo alla loro fidelizzazione e creando una forza-lavoro più competente, sana, efficiente e certamente più motivata; riduce i costi aziendali e le interruzioni dell'attività, rendendo l'organizzazione complessiva del lavoro più rapida ed efficiente; incrementa la fiducia dei potenziali investitori e clienti, facilitando il loro coinvolgimento in campagne comuni di sicurezza e prevenzione, anche in termini di sensibilizzazione; aumenta l'appeal rispetto a nuovi dipendenti e collaborazioni, ma anche con riferimento a gare relative ad appalti; infine, determina la riduzione dei premi assicurativi da corrispondere a titolo di assicurazione Inail e i costi, eventuali ma sicuramente notevoli, derivanti dall'esposizione a cause civili o penali. Dello stesso avviso naturalmente il collega A. Cei, che insiste sul fatto che "fare sicurezza" sia un valore sociale prima ancor che un investimento capace di garantire un importante ritorno economico.

La lunga esperienza maturata nel corso degli anni ha consentito a PAS di comprendere quindi l'imponente portata del principio codicistico, nonché la severità con cui la giurisprudenza lo applica, e, dall'altra parte, ha permesso poi di accertare il carattere di perpetuità che caratterizza l'innovazione digitale e tecnologica, il quale rappresenta un ostacolo di non poco conto in quanto obbliga ad un aggiornamento, se non letteralmente continuo, quantomeno frequente dell'organizzazione del lavoro.

Alla luce delle precedenti considerazioni, quindi, e, in particolare, del fatto che i datori di lavoro, soprattutto artigiani, non possono rincorrere continuamente l'evoluzione della tecnica (⁷⁹⁰), PAS individua nella sensibilizzazione del personale e, ancor prima, dell'imprenditore stesso il mezzo ideale per incrementare i livelli di sicurezza sul lavoro, certa del fatto che anche l'organizzazione più impeccabile in termini di prevenzione, dotata delle migliori tecnologie con finalità preventiva, non sia capace di azzerare il rischio insito nel fattore umano e legato alla superficialità o limitata attenzione che si ripone nello svolgimento delle varie mansioni, che si configura appunto come principale motivo degli incidenti e degli infortuni sul lavoro (⁷⁹¹).

La strategia che fa della sensibilizzazione dell'impresa tutta il proprio cavallo di battaglia nell'innalzamento dei livelli di sicurezza trova poi conforto pratico alla luce di un'altra evidenza: considerate infatti la continuità e la velocità con cui lo sviluppo digital-tecnologico si evolve, tale da rendere proibitivo anche per l'imprenditore più aggiornato ogni tentativo di muoversi di pari passo con esso, una consapevole cultura della prevenzione e della sicurezza possono quindi consentire ugualmente una maggiore percezione del rischio e dunque una relazione tra lavoratore e tecnologia improntata alla prudenza e alla cautela e, in definitiva, alla riduzione del rischio e al lavoro in sicurezza, anche qualora si abbia a che fare con lavorazione e processi nuovi e per ciò ignoti.

Tra gli strumenti atti a incrementare l'attenzione delle imprese complessivamente considerate rispetto alla sicurezza sul lavoro, PAS elegge la proceduralizzazione delle varie fasi di ogni singola attività lavorativa quale mezzo ideale per il perseguimento dei propri fini istituzionali: il che significa, in termini concreti, prima scomporre e analizzare nel dettaglio ogni step dei vari lavori di una determinata realtà aziendale, e poi giungere alla minuziosa definizione delle operazioni migliori da compiere rispetto al delicato rapporto tra sicurezza ed efficienza organizzativa. In altre parole, non vengono

⁷⁹⁰ Né sono tenuti a farlo, considerata l'interpretazione che dell'art. 2087 c.c. offre la giurisprudenza dominante.

⁷⁹¹ Il che costituisce l'elemento di maggiore preoccupazione per A. Cei.

analizzate le competenze, funzioni e strumenti propri dell'apparato di prevenzione, come avviene nell'ambito specifico della sicurezza sul lavoro, ma si esamina invece l'attività tipica d'impresa con la lente d'ingrandimento rappresentata appunto dalla logica della prevenzione.

La strategia prediletta da PAS prosegue quindi con la traduzione delle risultanze emerse in fase istruttoria in libretti e protocolli operativi utilizzabili a più fini e, in particolar modo, allo scopo di formare e addestrare il personale interessato ad eseguire le azioni lavorative nella maniera più sicura possibile, evitando dunque operazioni che, nel breve come nel lungo termine, possano poi provocare incidenti o danni alla persona del lavoratore. Ogni singolo processo produttivo ed ogni singola interazione tra uomo e macchina viene perciò studiato affinché il medesimo possa poi proseguire in estrema sicurezza, tramite la puntuale protocollazione delle azioni consigliate e di quelle da scansare.

È dunque in questi termini, attraverso la combinazione tra protocolli operativi, moduli informativi e formazione e addestramento specifici, che il "reparto" di Lapam specializzato in sicurezza, accanto e oltre agli "arnesi" obbligatori per legge quali, ad esempio, DPI e DVR, suggerisce alle imprese artigiane il metodo della proceduralizzazione quale strategia di prevenzione, ritenuto il più efficace per diversi motivi.

La sua funzionalità emerge innanzitutto su un piano economico, dal momento che non richiede l'acquisto di nuovi strumenti o tecnologie né implica, dunque, i costi derivanti dai conseguenti dovuti adattamenti, il che si riverbera positivamente sulle chances di successo contro la diffusa resistenza, tanto sul piano culturale quanto su quello economico, degli imprenditori artigiani a superare le previsioni di legge in materia di sicurezza tramite spontanee iniziative. Si configura, pertanto, come uno strumento accessibile per un'impresa artigiana, il che rappresenta un aspetto di non poco conto nelle chances di diffusione pratica di una simile strategia.

Un ulteriore elemento di competitività della proceduralizzazione è rappresentato dal fatto che esso, pur basandosi su una serie di pratiche e conoscenze standardizzate, simili per identità o analogia di settore e/o attività lavorativa, consente ugualmente di ritagliare un abito su misura della realtà aziendale di riferimento: non si tratta di nozioni astratte e generali, bensì di processi e protocolli specifici incentrati sulle attività che effettivamente vengono svolte e sulle macchine che effettivamente vengono utilizzate presso quel determinato datore di lavoro.

Aspetto centrale invece in termini di sensibilizzazione dell'impresa verso l'importanza della materia della prevenzione è costituito dal forte coinvolgimento e partecipazione che implica il disegno complessivo progettato da PAS: all'attività di analisi e all'individuazione dei rischi e delle cautele da adottare concorrono sia gli imprenditori, da cui dipende, in ultima istanza, l'effettiva riuscita del progetto di miglioramento, sia, naturalmente, i lavoratori, in quanto veri interlocutori dei macchinari e naturali protagonisti dei processi produttivi e dell'organizzazione d'impresa, e dunque maggiormente consapevoli delle insidie che in essi si celano e delle precauzioni da adottare per prevenirle.

È proprio l'elevata partecipazione dei soggetti a vario titolo coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro, abbinata all'insistenza con cui le virtuose azioni debbono ripetersi, a dispiegare il più forte effetto in termini di responsabilizzazione degli stessi, e dunque a provocare l'innalzamento generale del livello di percezione del rischio nonché la cura e l'attenzione nell'adozione non solo delle cautele di legge ma altresì delle azioni più virtuose studiate appositamente per la realtà di riferimento.

Ma l'efficacia della politica di proceduralizzazione non si esaurisce sul piano culturale e prevenzionale, poichè investe altresì l'importante aspetto relativo alle responsabilità del datore di lavoro: consapevoli infatti di come l'imprenditore, oltre a dover assicurare sul piano sostanziale la sicurezza dei propri dipendenti, debba essere in grado di dimostrarlo al fine di non incorrere in responsabilità, la logica procedurale e i relativi strumenti cartacei che da essa discendono si traducono in un'importantissima forma di tracciabilità dell'attività svolta dall'impresa per proteggere l'incolumità del proprio personale, utili tanto in sede ispettiva quanto e soprattutto nelle aule giudiziarie (⁷⁹²).

Proprio questo è lo spirito che guida PAS nella propria attività istituzionale, ovvero quello di «dare gli strumenti necessari per la gestione della sicurezza e fare il passo successivo rispetto a quanto previsto dalla norma dando applicazione alle linee guida e alle buone prassi adottate dai vari attori istituzionale, e soprattutto alle regole di buon senso» (⁷⁹³).

Il valore aggiunto che caratterizza PAS, invece, è frutto della sua natura di essere parte del gruppo Lapam - Confartigianato e, di conseguenza, parte negoziale della trattativa tra associazioni datoriali e organizzazioni dei

⁷⁹² Punto di cruciale importanza focalizzato sia da A. Cei che dal Dott. Rizzo, fortemente convinti dell'utilità dei libretti e dei moduli procedurali in termini probatori.

⁷⁹³ Come affermato da A. Cei, che riassume il concetto espresso affermando che «la valutazione dei rischi non servirebbe a nulla se rimanesse sulla carta».

sindacati, dal che scaturisce, oltre alla sua estraneità a logiche di massimizzazione del profitto che possono invece prendere piede negli studi professionali a discapito della qualità dell'offerta di prevenzione, anche la partecipazione dei suoi operatori a tutti i tavoli istituzionali che riguardano la sicurezza, e dunque un articolato complesso di obblighi contrattuali e di monitoraggio cui PAS stessa è soggetta rispetto agli altri attori del sistema della prevenzione artigiana, che stimola un continuo innalzamento della qualità degli strumenti di supporto messi a disposizione delle proprie imprese da parte di PAS (⁷⁹⁴).

5.2. La strategia di PAS nell'esperienza pratica de La Casa del Gelato: formazione e proceduralizzazione quali forme di partecipazione dei lavoratori e strumenti di efficienza sul lavoro

La strategia prospettata da PAS ha avuto modo poi di essere testata e perfezionata attraverso la sua applicazione pratica: nell'ambito dell'ordinaria attività di supporto e sostegno alle imprese in materia di sicurezza sul lavoro, PAS è entrata naturalmente in contatto con tantissimi imprenditori, dovendo altresì affiancarli nella complicata gestione degli infortuni sul lavoro, forieri talvolta di conseguenze anche tragiche. Pur tuttavia, il verificarsi di simili incidenti funge spesso da campanello d'allarme per ciò che riguarda il sistema aziendale di prevenzione, da indice dunque di qualcosa che non funziona correttamente o di qualche eventuale falla nelle misure di sicurezza adottate. In altre parole, soprattutto quando gli effetti risultano di limitata entità per ciò che riguarda i danni alla persona del lavoratore, tali episodi possono tingersi di sfumature parzialmente positive, allorquando risvegliano la sensibilità degli imprenditori rispetto alle politiche di prevenzione e sensibilizzazione del personale dipendente, stimolando un forte innalzamento del livello generale di sicurezza sul lavoro, anche laddove gli adempimenti di legge in materia fossero stati pienamente rispettati ed espletati (⁷⁹⁵).

È questo ad esempio il caso di Casa del Gelato S.r.l., realtà artigiana situata a Pozza di Maranello, nel cuore del Distretto Ceramico, e specializzata, da oltre trent'anni, nella produzione e nel confezionamento di gelati e prodotti similari

⁷⁹⁴ È questo, secondo A. Cei, il punto di forza di PAS, che la induce a non abbassare mai il livello delle prestazioni offerte in virtù degli impegni contrattuali assunti da Lapam e quindi PAS rispetto alla promozione e all'innalzamento dei livelli di sicurezza.

⁷⁹⁵ Resta il fatto che una tale prassi è assolutamente da respingere in quanto contraria al principio della prevenzione; è pur tuttavia vero che, talora, a dispetto degli sforzi dell'impresa nel metterlo in atto, un incidente può ugualmente verificarsi, per cui trarne la limitata utilità in termini di occasione per la revisione dell'organizzazione della sicurezza rappresenta un palese indice della sensibilità del datore rispetto al problema della sicurezza sul lavoro.

artigianali ⁽⁷⁹⁶⁾: da tempo assistita da PAS per ciò che inerisce alla gestione della sicurezza sul lavoro, a seguito di un grave incidente verificatosi nel 2015, l'impresa ha deciso di andare oltre le previsioni e le prescrizioni di legge, cominciando a pianificare un complesso sistema di sensibilizzazione e promozione della cultura della prevenzione a favore del personale dipendente ⁽⁷⁹⁷⁾.

La premessa per giungere a tale decisione è rappresentata dalla constatazione circa il fatto che, nonostante la massima attenzione e la rigorosa applicazione delle norme di legge e di contrattazione collettiva in materia di sicurezza, e a dispetto delle certificazioni di qualità e sicurezza ottenute con riferimento alla quasi totalità dei macchinari utilizzati, gli incidenti sul lavoro continuano a verificarsi: analizzando le cause che li hanno determinati, Ivan Fantini, responsabile della produzione di Casa del Gelato S.r.l., assieme alla direzione aziendale e col supporto tecnico di PAS ⁽⁷⁹⁸⁾, giunge alla conclusione che nella stragrande maggioranza dei casi è la disattenzione e distrazione del fattore umano, la superficialità quindi «frutto della violazione di regole elementari di prudenza o di procedure di sicurezza mai seguite» ⁽⁷⁹⁹⁾, a provocare, suo malgrado e inconsapevolmente, l'incidente sul lavoro, vanificando il potenziale benefico delle misure di sicurezza implementate e dei dispositivi di protezione individuale, anche quelli tecnologicamente più all'avanguardia.

Oltre alla ripetitività che caratterizza alcune mansioni del reparto produttivo, a contribuire a tali cali di attenzione è la crescente complessità digitale e tecnologica dei macchinari utilizzati, tale da richiedere continui aggiornamenti e trattamenti di manutenzione e, quindi, sempre maggiori competenze e conoscenze in capo ai dipendenti destinati ad interfacciarsi con essi, ai quali (i macchinari), pur tuttavia, viene attribuito un decisivo ruolo nell'innalzamento delle condizioni generali di lavoro degli operai del comparto produttivo, grazie alla sostituzione ad essi nell'esecuzione dei lavori maggiormente pesanti e nocivi, con conseguente trasferimento dei lavoratori sostituiti dalla macchina verso nuove e diverse mansioni ⁽⁸⁰⁰⁾.

⁷⁹⁶ Quali sorbetti e più in generale dessert.

⁷⁹⁷ Oltre al contributo di PAS, la direzione ha altresì potuto contare sulla collaborazione del Rappresentante aziendale dei Lavoratori per la Sicurezza, il che denota come Casa del Gelato, pur mantenendo la qualità di impresa artigiana, sia una realtà sufficientemente organizzata tanto da vantare un sistema interno di rappresentanza del personale dipendente in materia di sicurezza.

⁷⁹⁸ Nella persona del già noto Dott. Massimiliano Rizzo.

⁷⁹⁹ M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali...*, op. cit., qui pag. 735.

⁸⁰⁰ Con ciò confermando il grido di gran parte della dottrina che combatte la logica della sostituzione del braccio umano con quello meccanico, parlando invece di trasformazione

Partendo dunque dal presupposto che è il fattore umano il principale strumento di prevenzione e che, dunque, è l'opera di sensibilizzazione da esercitare nei suoi confronti il mezzo ideale per prevenire il verificarsi di infortuni sul lavoro, PAS e impresa hanno per ciò rivolto i propri sforzi alla ricerca della strategia più efficace per centrare tale obiettivo, individuando in una formazione aggiuntiva e specifica rispetto a quella obbligatoria per legge e nella accurata proceduralizzazione di ogni fase dell'interfaccia uomo-macchina i principali motori dell'iniziativa sviluppata, entrambi fortemente orientati alla conoscenza approfondita dei rischi e delle contromisure per prevenirli con riferimento a ciascun macchinario utilizzato.

Definite le cause generali degli incidenti sul lavoro e programmata la strategia di intervento, si è quindi proceduto con la profonda disamina dei manuali di uso e manutenzione di ogni singola macchina, allo scopo di esaminarne il funzionamento e identificare tutti i potenziali fattori di pericolo: a tal fine, sono stati al contempo coinvolti gli operai che interagivano con le macchine, consultati appunto circa le principali problematiche da loro riscontrate e i profili di rischio intercettati nel corso della relazione di lavoro che si instaura tra macchina e lavoratore. Il primo step, dunque, è consistito nello "svuotamento" dei manuali di uso e manutenzione degli strumenti tecnologici e nel loro adattamento e funzionalizzazione in direzione dell'obiettivo iniziale, ovvero l'individuazione dei rischi da prevenire nonché le cautele da adottare in materia di sicurezza sul lavoro.

Il primo risultato di questa lunga e complessa analisi è quindi costituito dall'elaborazione di vere e proprie procedure operative di sicurezza, ciascuna avente ad oggetto uno specifico apparecchio tecnologico, del quale si è scrupolosamente a fondo ogni singola fase delle varie attività produttive che possono interessare quella determinata tecnologia, spezzettandole a loro volta in azioni di minore complessità e, quindi, di minor rischio, fino a giungere alla precisa e puntuale elencazione delle azioni permesse e consigliate e di quelle proibite durante l'interazione con quella macchina.

Questo è quanto avviene non solo in relazione alle procedure di messa in sicurezza e di manutenzione del macchinario, naturalmente sempre presenti in tutti i libretti operativi, bensì anche rispetto alle ulteriori attività eseguibili col medesimo, le quali vengono quindi descritte avendo costantemente a riferimento il fine ultimo del progetto complessivo, ovvero l'incremento dei

delle competenze e delle professioni: oltre ai già citati contributi di F. BUTERA, per una esaustiva trattazione del fenomeno noto come "Quarta Rivoluzione Industriale" si rimanda a F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione, Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017, cui non sfugge naturalmente l'esame del rapporto tra macchina e lavoratore.

livelli di sicurezza generali attraverso la sensibilizzazione del personale dipendente.

Così, ad esempio, per ciò che riguarda la tecnologia denominata “Macchina Incartatrice M100 sandwich”, il relativo libretto operativo si preoccupa di individuare e fornire ai lavoratori le istruzioni per svolgere in sicurezza tanto le operazioni di manutenzione, pulizia e lavaggio e messa in sicurezza, che interessano, seppur con prescrizioni in parte differenti, ogni tecnologia, quanto le attività specifiche proprie di quella macchina, ovvero, nel caso assunto a titolo esemplificativo, il processo di confezionamento e imballaggio dei sandwich ⁽⁸⁰¹⁾.

Inaugurato dalla puntuale elencazione dei singoli elementi e apparecchi che lo compongono ⁽⁸⁰²⁾, il libretto prosegue con la descrizione delle funzioni dei componenti posizionati sul pannello di comando e controllo, intervallando prescrizioni e indicazioni con immagini e infografiche utili a facilitare la comprensione da parte dei destinatari, ovvero i lavoratori di Casa del Gelato. La descrizione di ogni singola funzione azionabile dal suddetto pannello, poi, oltre ad essere affiancata dalla puntuale illustrazione grafica dello stesso, è corredata da una serie di divieti e obblighi che circondano l’azionamento della funzione medesima, finalizzati a garantire un utilizzo sicuro del macchinario.

Indagata l’operatività complessiva del pannello di controllo nel Capitolo 1 rubricato “Indicazioni generali”, si passa quindi alla definizione delle “Istruzioni operative di sicurezza generali”, che raccolgono le cautele da adottare sia prima di intraprendere l’effettiva esecuzione dei lavori, sia durante la medesima, senza trascurare naturalmente le sfortunate ipotesi di emergenza, le quali, anzi, vengono distinte a seconda che si tratti di malfunzionamenti tecnico/tecnologici, di situazioni di pericolo per l’ambiente di lavoro quali allagamenti o incendi, e, infine, di incidenti o infortuni sul lavoro, accomunati però dalla necessità di ricorrere all’arresto immediato della macchina tramite gli appositi pulsanti; da qui, quindi, si continua con la definizione della procedura di “Ripristino in seguito ad arresto di emergenza”, paragrafo che conclude dunque il secondo Capitolo del libretto, dedicato alle istruzioni di carattere generale.

⁸⁰¹ Per tali intendendosi i gelati con il biscotto, che rievocano l’immagine degli omonimi salati.

⁸⁰² Ovvero: porta bobina doppio; masse saldanti semplici; convogliatore fisso; centraggio stampa; due coppie di rulli traino saldanti motorizzati da servo motore brushless; prima coppia di rulli di traino saldanti inclinabile; motore di linea asincrono comandato da inverter; taglio a filo a due archetti motorizzato da servo motore brushless; magazzino biscotti sollevabili pneumaticamente; gestione logica integrata degli azionamenti; termoregolatori digitali.

Il terzo e il quarto Capitolo, di centrale importanza, sono invece incentrati sulle misure di sicurezza specificamente legate alle attività principali dell'apparecchio, che nell'esempio in questione sono appunto il confezionamento e l'imballaggio dei gelati con biscotto, le cui pagine risultano anch'esse riempite da frequenti immagini a carattere esplicativo. Le varie fasi del processo produttivo si susseguono dunque seguendo il funzionamento logico della tecnologia, partendo pertanto dalla fase di caricamento della macchina per arrivare a quelle più tecniche e minuziose di regolazione e cambio dei formati, non prima però di aver approfondito le macro-fasi di riempimento, incarto e, infine, impacchettamento e flow-pack (⁸⁰³).

A completare il libretto concorrono due ulteriori capitoli, dedicato il Quinto alla definizione delle "Istruzioni operative legate ad interventi di manutenzione ordinaria, pulizia e lavaggio della macchina", mentre il Sesto alla descrizione delle "Istruzioni operative per la messa in sicurezza della macchina", per un totale complessivo di 29 pagine che, benchè animate da preziose infografiche e pur avendo scrutato a fondo ogni attimo del funzionamento della tecnologia di riferimento, costituiscono un corposo e talvolta eccessivo manuale operativo, certamente di fondamentale importanza dato il suo focus specifico sulla sicurezza sul lavoro, ma sicuramente di non facile comprensione da parte del singolo operaio.

Ciò spiega perché l'iniziativa complessivamente delineata dalla direzione aziendale di concerto con PAS non si esaurisca nella redazione di tali preziosi moduli informativi, i quali, anzi, nel disegno di Casa del Gelato, costituiscono il punto di partenza per la seconda tappa del progetto, rappresentata dalla formazione aggiuntiva rispetto a quella richiesta obbligatoriamente per legge, speciale e specifica in quanto avente ad oggetto appunto i rischi per l'incolumità del personale legati al funzionamento di ogni singolo apparecchio meccanico-tecnologico, differenziandosi appunto dalla formazione di cui al TUSL che si caratterizza invece per trattare la materia della sicurezza sul lavoro trasversalmente rispetto all'organizzazione complessiva del lavoro.

Quella implementata dall'impresa di Maranello, invece, si compone di sette capitoli ciascuno dedicato ad uno specifico macchinario, sulla falsariga dell'approccio fatto proprio già in sede di redazione dei relativi libretti operativi di sicurezza i quali, come accennato, conservano un'importanza

⁸⁰³ L'analisi di quelle definite come "macro-fasi", cui deve aggiungersi altresì la primordiale fase di caricamento della macchina, compone il Capitolo 3 intitolato "Istruzioni operative di sicurezza legate al funzionamento della macchina"; il Quarto, che si addentra ulteriormente nei meandri delle attività più complesse e di dettaglio che possono esplicarsi con la tecnologia in questione, è invece etichettato "Istruzioni operative legate ad interventi di cambio formato, regolazione della macchina".

centrale anche sul piano formativo, nel cui ambito rappresentano il contenuto dell'eroganda formazione.

La prima fase della nuova formazione è infatti rappresentata da una serie di incontri in occasione dei quali, oltre a consegnare i suddetti protocolli, i dipendenti sono formati sui rischi specifici relativi ad ogni macchinario e altresì addestrati, potendo contribuire, come già avevano fatto previamente all'elaborazione degli stessi, ad incrementare il livello di dettaglio delle prescrizioni attraverso considerazioni e suggerimenti puntualmente valutati dalla direzione aziendale, consapevole della ricchezza, in termini di prevenzione, insita nel coinvolgimento dei lavoratori, in quanto diretti interlocutori degli apparecchi.

Esaurita quindi questa prima tappa formativa, incentrata sui libretti operativi stilati per ciascuna macchina, un ulteriore e decisivo passo è rappresentato dall'istituzionalizzazione di un incontro periodico (⁸⁰⁴) di carattere più generale, non incentrato sulla formazione e/o sullo studio dei macchinari, bensì finalizzato all'emersione della voce del personale dipendente rispetto a nuovi rischi e/o pericoli rintracciati durante il lavoro a fianco delle macchine. Tra gli elementi di novità direttamente derivanti dal progetto in commento vi è infatti il coinvolgimento totale dei lavoratori (⁸⁰⁵), fino ad allora limitato soltanto ai soggetti "strategici" della materia quali preposti, responsabili di produzione e manutentori e con esclusione quindi degli operai che, tuttavia, rappresentavano e continuano a farlo i principali protagonisti del processo produttivo.

Carattere specifico e speciale come i suddetti libretti riveste invece l'incontro tra direzione e personale immediatamente successivo all'introduzione di un nuovo macchinario tecnologico: la logica che ha infatti guidato la realizzazione di tale virtuosa iniziativa, composta da protocolli operativi e appuntamenti formativi, viene riproposta a fronte dell'ingresso nelle linee di produzione di una qualsiasi nuova tecnologia, preferibilmente in via preventiva rispetto all'utilizzo della medesima, quando possibile.

Il processo di istituzionalizzazione culmina poi con l'inserimento di tale duplice iniziativa nell'ambito dei Sistemi di Gestione di Sicurezza sul Lavoro implementato da Casa del Gelato, che denota la volontà aziendale di dare costanza e conferma alla suddetta esperienza, per misurare la cui positività, a distanza di anni, è sufficiente guardare all'andamento in riduzione del numero

⁸⁰⁴ Effettuato con cadenza solitamente annuale, nonché quando dovesse rendersi necessario alla luce di modifiche e/o problematiche inerenti alla materia della sicurezza sul lavoro.

⁸⁰⁵ Alle iniziative non hanno invece partecipato le organizzazioni sindacali dei lavoratori, data l'assenza, frequente nelle realtà artigiane, di rappresentanze di livello aziendale.

di infortuni e incidenti a far data dall'introduzione di tale virtuosa iniziativa, oltre allo sconto ottenuto in sede di autoliquidazione dei premi Inail ⁽⁸⁰⁶⁾.

In linea con la già evidenziata tendenza di PAS a puntare sulla sensibilità di datori e lavoratori rispetto alla materia della prevenzione sul lavoro, da perseguire attraverso la logica della proceduralizzazione e della formazione continua, il progetto di Casa del Gelato offre diversi spunti di rilevante interesse ai fini della presente ricerca, cui contribuiscono le preziose considerazioni rilasciate dalla direzione aziendale in persona del Direttore della produzione Fantini Ivan ⁽⁸⁰⁷⁾.

L'implementazione del progetto, che come visto si sviluppa in diverse fasi e sotto-fasi, ha richiesto impegno e risorse di non poco conto, specie se si considera che Casa del Gelato, per quanto affermata nel settore, si caratterizza per la qualità artigiana della medesima, come messo in risalto dal Sig. Fantini ⁽⁸⁰⁸⁾.

Oltre agli ostacoli di natura economica e organizzativa, il principale freno all'effettiva realizzazione delle iniziative è stato rappresentato dalla resistenza culturale dei lavoratori, in particolar modo quelli aventi una maggiore anzianità di servizio, favorita dall'esperienza passata e forte di un modo di lavorare che, ai loro occhi, non li ha mai esposti a particolari rischi o pericoli, nonostante nel tempo non fossero mancati infortuni e incidenti, seppur di entità limitata ⁽⁸⁰⁹⁾. Il problema principale da superare è stato quello di evitare che proprio gli operai con maggiore anzianità di servizio e dunque con maggiore esperienza si sentissero "sminuiti" dal tentativo di correggere e migliorare eventuali aspetti della propria attività lavorativa, tentativo che veniva appunto letto dalla

⁸⁰⁶ A seguito dell'elaborazione, nel 2017, del Modello di Organizzazione e Gestione, in cui è confluito anche il suddetto progetto di prevenzione, Casa del Gelato ha ottenuto la riduzione del tasso medio di tariffa Inail per prevenzione, ovvero lo "sconto" sull'assicurazione Inail concesso dall'art. 23 del decreto interministeriale del 27.02.2019 alle aziende che hanno apportato documentabili miglieorie sul piano della sicurezza sul lavoro.

⁸⁰⁷ Frutto dell'intervista condotta col medesimo il giorno 5 maggio 2021, in occasione della quale ha arricchito la descrizione del progetto in commento già in parte anticipata dal Dott. Rizzo Massimiliano, referente Pas, esprimendo altresì le valutazioni datoriali rispetto al progetto medesimo.

⁸⁰⁸ Soltanto la fase preparatoria del progetto ha richiesto oltre due mesi di lavoro, secondo quanto evidenziato dal Dott. Rizzo.

⁸⁰⁹ Lo stesso Sig. Fantini, più volte nel corso dell'intervista, si sofferma sulla fatica, soprattutto iniziale, nel far comprendere l'importanza del progetto al personale più "anziano", che si è più volte opposto «con la classica frase 'abbiamo sempre fatto così', 'non è mai successo nulla' 'perché devo fare così'», come riporta testualmente l'intervistato.

stragrande maggioranza in termini correttivi ⁽⁸¹⁰⁾ anziché alla luce del suo obiettivo reale, ovvero il perseguimento della massima sicurezza possibile.

In tal senso le armi che hanno consentito a Casa del Gelato di superare questa ostica resistenza sono state la costanza delle azioni intraprese e, soprattutto, il coinvolgimento degli operai stessi nella stesura del progetto, specie per ciò che inerisce all'individuazione dei rischi e delle dovute precauzioni, che ha ridato loro un senso di valorizzazione e, con esso, la sensazione di ritrovata centralità nella gestione della prevenzione sul lavoro, com'era d'altronde nell'animo della direzione ⁽⁸¹¹⁾.

Col trascorrere del tempo e grazie all'insistenza dei fautori del progetto, ovvero impresa e PAS, le iniziative che lo compongono si sono tradotte in «prassi» la quale, a sua volta, è diventata «buona abitudine» e, in definitiva, buona prassi ai sensi dell'art. 2 del TUSL, ai cui tratti essenziali di non obbligatorietà e di finalizzazione all'incremento della sicurezza sul lavoro risponde pienamente ⁽⁸¹²⁾.

La valutazione finale, a distanza di anni, non poteva che essere positiva, per diversi aspetti: innanzitutto per ciò che riguarda i risultati immediatamente tangibili derivanti dalla medesima, ovvero la riduzione in termini percentuali del numero di incidenti sul lavoro e delle conseguenti malattie e infortuni, con decremento ulteriore delle assenze dal lavoro da essi prodotti, nonché dei relativi costi che ne discendono, ivi inclusi quelli collegati alla necessaria sostituzione del personale per tali motivi assente e quelli derivanti dall'abbassamento delle tariffe dei premi Inail causati dalla riduzione del numero di infortuni.

A ciò si aggiungono i positivi effetti di natura meno tangibile, soprattutto per ciò che riguarda il ritorno economico ⁽⁸¹³⁾, valutabili in termini di un innalzamento della percezione del rischio da parte del personale dipendente e dunque di una maggiore attenzione e qualità generale negli ambienti di lavoro, che premia l'investimento iniziale di tempo e di risorse, e che spinge la direzione di Casa del Gelato a rendere evidente la soddisfazione per i traguardi

⁸¹⁰ Se non addirittura punitivi.

⁸¹¹ In realtà, tra i fattori che hanno determinato il successo finale del progetto, il Sig. Fantini cita altresì la pazienza della direzione aziendale, a ulteriore riprova della forte e duratura resistenza opposta dal personale dipendente, oltre che della rilevanza culturale che il problema della sicurezza assume negli ambienti di lavoro.

⁸¹² Le espressioni virgolettate sono parole pronunciate dal Sig. Fantini che, inconsapevolmente e piacevolmente sorpreso dalla scoperta della notizia, viene a conoscenza solo in occasione dell'intervista di aver posto in essere, come Casa del Gelato, un'importante "buona prassi" nel senso tecnico e normativo della locuzione.

⁸¹³ Quelli che il Sig. Fantini definisce per tale motivo "non costificabili".

raggiunti, pur nella consapevolezza che l'annullamento totale del rischio, benchè rappresenti un importante e stimolante ambizione, difficilmente si tradurrà in realtà, sia perché il fattore umano continua a caratterizzarsi per una forte imprevedibilità, sia perché l'incessante evoluzione digital-tecnologica continuerà ad incrementare le insidie presenti sul posto di lavoro, le quali saranno comunque fronteggiate con maggiore attenzione da un personale reso più cosciente e preparato grazie alle suddette iniziative, ma che in ogni caso dovrà fare i conti con la limitatezza di risorse che continuerà a caratterizzare i datori di lavoro artigiani.

All'automazione tecnologica, infine, il Sig. Fantini riconosce, come già accennato, importanti meriti per quanto riguarda l'innalzamento della qualità del lavoro degli operai, in quanto rimpiazzati nelle mansioni più pesanti e ripetitive e trasferiti verso compiti diversi, afferenti anche alle crescenti esigenze di manutenzione e cura di cui le recenti tecnologie necessitano, con minori ripercussioni per la salute e sicurezza dei lavoratori; ecco che quindi viene respinta la logica della sostituzione del braccio umano con quello meccanico, contraddetta dalla crescita numerica che ha investito negli ultimi anni, proprio in contemporanea con l'implementazione di nuove e moderne tecnologie, il personale dipendente di Casa del Gelato.

Tirando le fila del discorso, il Direttore della produzione ribadisce dunque come l'evoluzione tecnologica sia al contempo fonte e soluzione di nuovi rischi, ma lo stesso carattere di continuità che governa il progresso tecnico-digitale rende insufficiente il solo strumento tecnologico nelle politiche concrete di prevenzione sul lavoro, ben potendo essere presto reso obsoleto dall'introduzione di una nuova tecnologia produttiva: questo è il motivo che ha quindi spinto Casa del Gelato a fare della formazione e della proceduralizzazione i motori delle strategie aziendali di sicurezza sul lavoro, in quanto direttrici costanti e onnipresenti capaci di misurarsi ed esplicitare il proprio potenziale benefico dinanzi a qualunque nuova tecnologia.

L'evoluzione digital-tecnologica, quindi, e la corrispondente influenza in termini di responsabilità *ex art.* 2087 c.c. del datore di lavoro, viene fronteggiata dall'impresa non sul piano tecnologico, rispetto alla cui crescente velocità si prende definitivamente atto dell'impossibilità di competere, bensì sotto il profilo culturale, onde assicurare costanza e rigore alla prudenza del personale dipendente e dell'imprenditore artigiano stesso.

6. Le relazioni industriali dell'artigianato sassolese alla prova dell'emergenza pandemica

Pur nella tragicità che la sua ondata ha comportato su tutti i piani, l'emergenza epidemiologica derivante dalla repentina diffusione del virus Covid-19 ha offerto ai vari attori istituzionali nuovi margini di intervento a sostegno delle PMI nel fronteggiare, anche negli ambienti di lavoro, questo nuovo rischio biologico, e la rete bilaterale dell'artigianato dell'Emilia Romagna non sembra essersi lasciata sfuggire tale opportunità, come testimoniato dalle numerose iniziative promosse in tale ambito, che hanno approfondito e arricchito il contenuto del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto dalle parti sociali nel marzo del 2020 ⁽⁸¹⁴⁾.

6.1. La lotta bilaterale-paritetica alla pandemia da Covid-19

In tale ambito si distacca, per qualità e per quantità, l'impegno riposto dall'ente bilaterale EBER nell'assistenza a imprese e lavoratori nella lotta alla diffusione del virus, forte della collaborazione di strategici partner istituzionali quali Inail e Regione Emilia Romagna, sempre pronte a fornire il proprio apporto in termini di risorse.

Appena due giorni dopo l'emanazione del Protocollo nazionale, infatti, le parti sociali dell'artigianato si sono incontrate a Bologna per redigere, sotto l'egida di EBER naturalmente, la Procedura operativa per la gestione delle attività lavorative a seguito dell'emergenza covid-19 "coronavirus", ovvero un documento immediatamente allegabile al DVR aziendale, e che consente con celerità oltre che con efficacia l'aggiornamento del medesimo a fronte di un nuovo rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ovvero il rischio biologico da Covid-19; il risultato di tale incontro risulta quindi essere un documento di tre pagine che, sulla falsariga di quanto previsto dal Protocollo nazionale del 14 marzo, definisce le istruzioni per consentire il proseguimento dell'attività lavorativa in sicurezza anche rispetto al pericolo del Coronavirus ⁽⁸¹⁵⁾.

⁸¹⁴ Il Protocollo costituisce l'architrave della disciplina contrattuale in materia di prevenzione dal contagio da Covid-19, ed è stato sottoscritto da associazione dei datori di lavoro e dei lavoratori su invito della Presidenza del Consiglio dei Ministri e di alcuni Ministri in data 14 marzo 2020, all'alba del primo lockdown nazionale, per poi essere integrato il 24 aprile 2020 e poi sostituito dal Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021, che ne arricchisce e integra le disposizioni.

⁸¹⁵ La procedura è stata l'esito dell'incontro tenutosi presso la sede EBER di Bologna tra le parti sociali dell'artigianato; dopo la descrizione dell'agente biologico in esame, il

Superato il rigido primo lockdown che ha relegato gli italiani in casa fino al 4 maggio 2020, gli sforzi delle parti sociali si sono poi rivolti verso l'individuazione delle cautele necessarie e preventive alla graduale riapertura delle attività economiche: anche qui l'intervento della pariteticità non si è fatto attendere, e si è tradotto in un Accordo tra le parti sociali artigiane, OPRA Emilia Romagna, EBER e la Regione per il contrasto e il contenimento del virus COVID-19 nei Luoghi di Lavoro Artigiani, sottoscritto nel capoluogo regionale il 7 maggio dello stesso anno.

Punto di partenza è rappresentato dalla reciproca constatazione che, «in particolare nelle imprese artigiane dove imprenditori e lavoratori si trovano a dover condividere in egual misura l'eventuale rischio di contagio, le indicazioni operative hanno lo scopo, più che altrove, di salvaguardare il rischio di contagio e al contempo la sopravvivenza delle imprese stesse»⁽⁸¹⁶⁾, con ciò denotando la consapevolezza delle parti sociali circa la duplice valenza della sicurezza sul lavoro quale strumento di tutela della dignità dei lavoratori e fattore di competitività dell'impresa⁽⁸¹⁷⁾.

Ricalcando lettera e spirito del Protocollo nazionale, il contenuto pattizio dell'Accordo in questione si traduce nell'oramai abituale insieme di precauzioni da adottare negli ambienti di lavoro ma anche al di fuori, come il mantenimento del distanziamento sociale e la frequente igienizzazione delle mani, la corretta tenuta della mascherina chirurgica e la riduzione dei contatti personali, la promozione del lavoro agile e la sanificazione periodica di locali e attrezzature di lavoro. Nell'architettura costruita per prevenire la diffusione del Coronavirus, un ruolo di primo piano è assegnato, come emerge dall'analisi dei vari accordi conclusi con tale ambizione, alla divulgazione, a favore della classe lavoratrice sia interna che esterna all'azienda, delle informazioni in tal senso necessarie; l'Accordo del 7 maggio, però, richiede agli imprenditori artigiani uno sforzo maggiore, ovvero quello di avere «contezza che questi (i lavoratori, n.d.r.) abbiano compreso le informazioni e siano consapevoli che i

documento segue con la disamina delle misure utili per prevenire la diffusione del contagio nelle varie fasi del processo produttivo nonché nei vari momenti della giornata, per ciò che riguarda ad esempio l'ingresso di soggetti esterni o la disinfezione delle mani, attingendo naturalmente dal Protocollo di livello nazionale. Alla stregua di un vero e proprio DVR, seppur in versione ridotta, in calce al documento è lasciato apposito spazio alle firme dei lavoratori per presa visione. Il documento è consultabile nella sua interezza al seguente link https://www.eber.org/documenti/altro/Coronavirus%20-%20Istruzione%20Operativa%20Allegata%20DVR_REV2.pdf.

⁸¹⁶ È quanto affermato espressamente in premessa all'Accordo.

⁸¹⁷ Come infatti nell'ipotesi, paventata nelle prime pagine del presente elaborato, dell'introduzione per legge di un nuovo e obbligatorio strumento tecnologico che rischia di estromettere dal mercato un piccolo imprenditore artigiano, anche in caso di contagio del medesimo la continuità e, financo, la sopravvivenza dell'impresa stessa risulterebbero gravemente minacciate.

comportamenti indicati costituiscono il fondamento per la propria e altrui salute e sicurezza»⁽⁸¹⁸⁾, chiamandoli dunque a garantire quell'effettività della norma, sia essa di fonte legislativa o pattizia come in questo caso, sempre di difficile realizzazione.

L'accordo in commento si segnala non tanto per il valore informativo che lo stesso assume, e che suona quasi ridondante rispetto al Protocollo nazionale, quanto soprattutto per l'articolata rete bilaterale costruita per dare attuazione pratica a quanto rischia altrimenti di restare lettera morta, ovvero la diffusione delle informazioni utili a ridurre il rischio di contagio e l'attuazione delle misure idonee alla riduzione e prevenzione di tale pericolo.

La bilateralità artigiana dell'Emilia Romagna, infatti, si mette a totale disposizione delle aziende artigiane e dei loro lavoratori, grazie all'opera degli organismi paritetici coordinati da EBER: all'OPRA, quindi, è assegnata una delicata funzione di monitoraggio delle misure anti-contagio, nell'assolvimento della quale potrà contare innanzitutto sulla preziosa e specializzata collaborazione degli esperti dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro delle AUSL, ai quali verrà inoltre attribuita l'erogazione dell'aggiornamento formativo a favore dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, anch'essi chiamati a contribuire fattivamente alla divulgazione degli strumenti di natura informativa. Tale formazione, inoltre, per espressa previsione pattizia, avverrà con modalità di apprendimento a distanza, il che dimostra il proficuo utilizzo delle tecnologie di ultima generazione per finalità di prevenzione del contagio sul lavoro.

A favore delle imprese, onde facilitare la loro opera di diffusione delle informazioni necessarie in termini di prevenzione e di dimostrazione agli organi vigilanti dell'adozione delle idonee misura anti-contagio, nell'ambito di tale accordo il sistema bilaterale dell'artigianato partorisce lo strumento della check-list o lista di controllo: trattasi di un corposo elenco di tutte le azioni ipotizzabili per la prevenzione del rischio da contagio, che offre ai datori di lavoro di spuntare le misure effettivamente praticate, onde favorire la consapevolezza dei medesimi circa il grado di protezione che l'azienda sta offrendo al proprio personale dipendente, nonché la possibilità di dimostrare agevolmente agli organismi ispettivi l'attuazione degli obblighi emergenziali di fonte legislativa e pattizia.

Con verbale d'intesa del 7 maggio 2020, quindi, le parti sociali dell'artigianato emiliano-romagnolo definiscono nel dettaglio l'operatività di

⁸¹⁸ La previsione è contenuta nella lett. a) di pag. 2, appunto dedicata alla diffusione delle informazioni con finalità preventive.

tale check-list, reciprocamente eletta a unica procedura «utilizzata dal sistema sicurezza della bilateralità artigiana dell'Emilia Romagna a tutti i livelli territoriali»⁽⁸¹⁹⁾, a ulteriore riprova della volontà comune di uniformare il trattamento di imprese e lavoratori artigiani entro il perimetro regionale.

Le imprese artigiane appartenenti alla bilateralità targata “EBER”, quindi, dovranno inviare, tramite posta elettronica certificata, le liste di controllo agli OPTA, le quali le metteranno a loro volta a disposizione dell'organismo regionale OPRA, affinché quest'ultimo possa proficuamente esercitare l'attività di monitoraggio che gli compete, approfondendo il grado di tutela raggiunto dall'intero sistema artigianale di sicurezza sul lavoro, nonché da ogni singola azienda attraverso l'esame della relativa check-list. L'invio di quest'ultima, poi, certifica l'adesione dell'impresa⁽⁸²⁰⁾ all'accordo e al corrispondente sistema EBER in materia di prevenzione del contagio da Coronavirus, e, oltre che a favore dell'OPRA, avviene anche nei confronti dei RLST i quali, svolta la formazione aggiuntiva a distanza in materia di COVID-19, potranno poi intervenire, laddove ritenuto necessario, nelle singole realtà imprenditoriali.

L'iniziativa ha avuto un crescente e discreto successo, se si considera che delle oltre 33 mila imprese artigiane aderenti ad EBER⁽⁸²¹⁾, circa il 30% ha inviato la check-list e dunque aderito al sistema bilaterale regionale per la prevenzione dal contagio da Coronavirus⁽⁸²²⁾.

Anche a fronte di eventuali accessi ispettivi da parte degli organi di vigilanza, il sistema imperniato sulla compilazione della check-list sembra raccogliere una positiva, seppur necessariamente parziale e temporanea, valutazione, posto che dei complessivi 680 sopralluoghi effettuati dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro per controllare l'applicazione delle misure anti-contagio, da marzo a ottobre 2020, la percentuale di aziende irregolari non raggiunge il 10%⁽⁸²³⁾. Il dato migliora se si prendono in

⁸¹⁹ Come espressamente sancito in calce al verbale d'intesa del 7 maggio.

⁸²⁰ Per la quale è comunque richiesta la regolarità coi versamenti al sistema bilaterale previsti dagli accordi vigenti.

⁸²¹ Secondo i dati forniti dall'Osservatorio Imprese Artigiane n. 36 di EBER, nel 2018 si contavano 33.107 imprese artigiane aderenti al sistema bilaterale dell'artigianato.

⁸²² Secondo i dati gentilmente forniti dalla Dott.ssa Maccato in occasione dell'intervista tenutasi tra gennaio e febbraio 2021, il numero di imprese che alla data del 12 febbraio 2021 hanno inviato la check-list ammonta a 9.570.

⁸²³ I dati sono tratti direttamente dal sito della Regione Emilia Romagna e illustrati nel contributo *Sicurezza sul lavoro. Norme per prevenire il contagio da covid-19 nelle aziende - Solo nell'1,87% di irregolarità riscontrate nel totale dei controlli effettuati da Ausl e Ispettorati*, articolo del 16 ottobre 2020, in cui è tangibile l'entusiasmo dell'assessore regionale al Lavoro, Vincenzo Colla, circa il buon funzionamento del sistema regionale in termini di contrasto alla diffusione per potente virus.

considerazione le ispezioni effettuate, ai medesimi fini, dalle AUSL, dei cui 3.854 controlli, alcuni invero sovrapposti a quelli dell'Ispettorato (⁸²⁴), soltanto 37 hanno evidenziato criticità, contribuendo a migliorare il dato complessivo che si attesta al solo 1,87% di imprese con irregolarità (⁸²⁵).

Ma ciò che più rappresenta il sistema complessivamente delineato dalla pariteticità artigiana regionale in termini di utilità per le imprese va al di là dello statico ed asettico dato numerico: non si dimentichi, infatti, che il Protocollo nazionale del 14 marzo 2020, poi integrato il 24 aprile, fissava, all'articolo 13, l'obbligo di costituire, presso ogni impresa e nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali, un «Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole del protocollo», chiamando i datori di lavoro ad uno sforzo organizzativo non indifferente, ovvero quello di dedicare tempo e risorse alla creazione di un organismo specificamente dedicato alla prevenzione dal contagio, per di più in un momento storico caratterizzato da forte incertezza non solo in termini finanziari bensì, altresì, sul piano della programmazione dell'attività aziendale nel breve e medio termine.

La medesima norma, tuttavia, poco dopo, specificava che, qualora non si fosse proceduto alla costituzione di tali organismi aziendali «per la particolare tipologia di impresa e per il sistema delle relazioni sindacali», si rendeva necessaria l'istituzione di un Comitato territoriale di analogo tenore, «composto dagli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza, laddove costituiti, con il coinvolgimento degli RLST e dei rappresentanti delle parti sociali».

Ed è questo quello che, in definitiva, è stato il disegno complessivo della bilateralità artigiana dell'Emilia Romagna, ovvero delineare, coerentemente con la propria tradizione incentrata, da un lato, sul livello regionale quale secondo livello di contrattazione e, dall'altro, sulla territorialità della rappresentanza di parte lavoratrice in luogo di quella aziendale, un sistema di prevenzione del rischio da contagio che consenta un'applicazione della normativa di fonte protocollare da parte delle imprese in maniera celere, immediata ed efficiente (⁸²⁶).

⁸²⁴ Trattasi, limitatamente ai dati relativi ai sopralluoghi e alle ispezioni, di valori che non distinguono però tra aziende artigiane ed altre, ma che risultano ugualmente utili per misurare complessivamente l'efficienza del sistema di prevenzione generale istituito nella Regione Emilia Romagna.

⁸²⁵ I dati sono resi disponibili alla medesima fonte di cui alla precedente nota.

⁸²⁶ È il fattore su cui insiste maggiormente la Dott.ssa Maccato nel corso dell'intervista, mai stanca di ribadire come «gli Accordi anti-contagio dell'artigianato sottoscritti insieme all'assessorato regionale alla sanità hanno consentito di individuare procedure molto veloci per la messa in sicurezza delle imprese», consentendo appunto di «evitare la

Gli sforzi degli attori istituzionali, più di recente, si sono rivolti verso la promozione dei test antigenici rapidi sul luogo di lavoro, iniziativa poi sfociata nel Protocollo d'Intesa sottoscritto a Bologna il 17 dicembre 2020 tra Regione Emilia Romagna ⁽⁸²⁷⁾, Associazione dei datori di lavoro e dei lavoratori artigiani e Associazioni di cura ⁽⁸²⁸⁾: il risultato dell'incontro si è tradotto nell'impegno delle parti istituzionali a favorire l'attività di screening attraverso l'erogazione di 250.000 test antigenici rapidi, eseguiti entro 48 ore dalla richiesta, con successiva refertazione entro le seguenti 48 ore.

Ai datori di lavoro, tra i quali si darà ovvia preferenza a quelli appartenenti a settori maggiormente esposti al rischio di contagio ⁽⁸²⁹⁾, viene quindi offerto un duplice percorso alternativo ⁽⁸³⁰⁾: essi possono infatti provvedere all'effettuazione del test antigenico e dell'eventuale conseguente tampone molecolare avvalendosi delle strutture convenzionate con il sistema regionale, oppure direttamente tramite il proprio medico competente ⁽⁸³¹⁾.

In sede di sottoscrizione dell'accordo, poi, le parti sociali non restano indifferenti alle istanze di tutela, anche del reddito, dei dipendenti risultati positivi al test rapido e quindi destinati a sottoporsi al tampone molecolare, facendosi garanti, per il tramite delle risorse della bilateralità regionale, «del ristoro economico dei lavoratori per il periodo di assenza intercorrente fra il test rapido e l'esito del test molecolare» ⁽⁸³²⁾. Alla solenne consacrazione di tale reciproco impegno ha fatto immediato seguito l'applicazione concreta del medesimo, che nel frattempo ha potuto confidare sull'importante riconoscimento della copertura attraverso l'esplicito riconoscimento

costituzione del Comitato aziendale previsto dai Protocolli nazionali di marzo e aprile 2020».

⁸²⁷ In persona dell'Assessore alle politiche per la Salute, Raffaele Donini, e dell'Assessore allo Sviluppo Economico e green economy, lavoro, formazione, Vincenzo Colla.

⁸²⁸ Trattasi di AIOP sezione Emilia Romagna, per l'occasione rappresentata dal Presidente Bruno Biagi; ANISAP sezione Emilia Romagna, in persona del Presidente Massimo Carpigiani, e, infine, Hesperia Hospital rappresentata dall'Amministratore Delegato Paolo Berno.

⁸²⁹ Ovvero trasporti e logistica, lavorazione carni, grande e media distribuzione organizzata, metalmeccanica, alimentare e ortofrutta, mobile imbottito, assistenza domiciliare comprensiva delle assistenti famigliari, aziende con attività in appalto in genere, come elencati nell'articolo pubblicato il 12 gennaio 2021 sul sito della Regione Emilia Romagna, dal titolo *Lavoro sicuro, dalla Regione 250 mila tamponi rapidi gratuiti per i dipendenti delle imprese*.

⁸³⁰ Restano fermi l'accesso a base volontaria nonché la necessaria regolarità dell'azienda coi versamenti alla bilateralità artigiana per aderire all'iniziativa.

⁸³¹ In tale ultimo caso, le Associazioni degli istituti di cura firmatarie dell'accordo in commento si sono impegnate, per l'occasione, alla definizione di un prezzo compreso tra i 12,00 e i 22,00 euro per l'esecuzione del test e la registrazione del relativo risultato.

⁸³² Secondo quanto è possibile leggersi a pag. 2 dell'Accordo del 17 dicembre 2020.

ministeriale del trattamento di malattia rispetto all'intervallo di tempo che separa i due test ⁽⁸³³⁾.

Non soddisfatte di ciò e consapevoli del rischio di un mancato riconoscimento del trattamento di malattia da parte dell'INPS, però, le parti sociali dell'artigianato emiliano-romagnolo hanno predisposto, a garanzia del reddito dei lavoratori delle imprese artigiane chiamati ad effettuare il duplice test, un'apposita clausola di salvaguardia, attivabile proprio laddove il suddetto rischio si traduca in realtà: in tali ipotesi, quindi, viene riconosciuta la copertura del su indicato periodo entro il limite di quattro giornate lavorative, ma esclusivamente per i lavoratori delle imprese artigiane che non hanno nel frattempo attivato il trattamento di cassa integrazione, attraverso il quale, in alternativa, è assicurato ai dipendenti un ristoro economico di natura previdenziale per i giorni di assenza ⁽⁸³⁴⁾.

Col medesimo accordo sindacale regionale sottoscritto in sede EBER il 12 gennaio 2021, poi, il sistema bilaterale artigiano si è altresì fatto carico del costo relativo all'adesione alla campagna di screening, lasciando dunque indenni i datori di lavoro da ogni onere economico ad essa relativo, tanto che optino per l'esecuzione diretta quanto che preferiscano il servizio delle strutture convenzionate ⁽⁸³⁵⁾. A ulteriore dettagliata specificazione dei momenti che scandiscono la procedura relativa all'erogazione dei test antigenici gratuiti ⁽⁸³⁶⁾, in data 16 febbraio 2021 è stato sottoscritto il Regolamento che ne disciplina il funzionamento, nell'ambito del quale si richiede altresì, quale requisito per l'accesso alla misura, l'invio della ricevuta di avvenuta consegna della check-list a mezzo pec a favore dell'OPTA di

⁸³³ Come espressamente sancito con Circolare n. 705 dell'8 gennaio 2021 del Ministero della Sanità.

⁸³⁴ Per i datori di lavoro del settore artigiano, l'ammortizzatore sociale in questione prende il nome di FSBA, Fondo di Solidarietà Bilaterale per l'Artigianato, istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato EBNA; si tratta di uno strumento analogo per finalità e simile per modalità alla cassa integrazione guadagni ordinaria. Alla stregua di qualunque altro trattamento di integrazione salariale, anche l'FSBA ha conosciuto speciali deroghe durante l'esperienza segnata dal Coronavirus, utili ad evitare alle imprese il rispetto degli stringenti limiti, oltre che oneri, che, in tempi normali e con evidenti finalità anti-elusive, circondano gli istituti in questione.

⁸³⁵ Si prevede, infatti, che le strutture convenzionate provvedano ad erogare i test antigenici rapidi alle imprese che ne facciano richiesta per l'esecuzione in azienda; i datori di lavoro, poi, potranno rivolgersi ad EBER per il rimborso della spesa sostenuta per il tampone, dietro esibizione di regolare fattura.

⁸³⁶ Per facilitare l'effettuazione, semplice ma non scontata, dei test antigenici rapidi, la Regione Emilia Romagna, in collaborazione col Servizio Sanitario Regionale e il Policlinico Sant'Orsola, ha pubblicato, il 17.12.2020, un video ad accesso gratuito sulla piattaforma Youtube, con il quale sono dettagliatamente descritte le istruzioni necessarie per l'esecuzione dei test, consultabile al seguente link <https://www.youtube.com/watch?v=q4ejyglGcR8>.

riferimento, rilanciando dunque la centralità di tale lista di controllo nell'architettura complessivamente predisposta dal sistema bilaterale artigianale regionale per la prevenzione del contagio ⁽⁸³⁷⁾.

Alla stregua di tali dati, pertanto, non risulta difficile associarsi al grido di entusiasmo lanciato dall'assessore regionale per il Lavoro, Vincenzo Colla, fermo nel ribadire che trattasi di evidenze «che dimostrano che nelle aziende dell'Emilia-Romagna c'è un sistema di prevenzione del contagio che sta funzionando», a dimostrazione dell'importanza «dell'intero sistema di prevenzione e del ruolo dei Tavoli provinciali sulla sicurezza attivati *ad acta*», grazie ai quali è possibile affermare «che la stragrande maggioranza delle fabbriche emiliano-romagnole è un luogo sicuro per chi ci lavora» ⁽⁸³⁸⁾.

E la sicurezza offertoadalle parti sociali si è ulteriormente rafforzata grazie al coinvolgimento di San.Arti ⁽⁸³⁹⁾, ovvero il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'artigianato, e di UniSalute, dalla cui collaborazione è nata appunto la possibilità, per le imprese artigiane e i propri dipendenti ⁽⁸⁴⁰⁾, di effettuare la vaccinazione contro il Covid-19, la cui somministrazione potrà avvenire nei punti convenzionati, senza alcun costo per imprenditori e artigiani ⁽⁸⁴¹⁾.

L'importanza del piano vaccinale del settore artigiano non si esaurisce nella mera e gratuita somministrazione del vaccino ⁽⁸⁴²⁾, ma deriva soprattutto dalle

⁸³⁷ Tra le ulteriori regole fissate dal Regolamento, vi è la precisazione che i test sono rivolti alle imprese e non ai lavoratori, nonostante siano poi questi gli effettivi beneficiari del servizio di screening; la check-list deve essere stata inviata all'OPTA di riferimento entro il giorno 28 febbraio 2021; in caso di positività del dipendente, è necessario allegare il diniego dell'INPS all'istanza aziendale di malattia, oltre al certificato di positività; le giornate di assenza saranno rimborsate secondo i meccanismi che disciplinano il funzionamento del fondo FSBA.

⁸³⁸ Il testo virgolettato è tratto dall'intervista rilasciata dall'Assessore Colla e poi confluita nel già citato articolo del 16 ottobre 2020 pubblicato sul sito della Regione ER.

⁸³⁹ Risulta doveroso precisare che tale iniziativa assume carattere nazionale, al contrario delle altre trattate nel presente capitolo, aventi a riferimento il territorio del Distretto o, al più, della Regione che lo ospita.

⁸⁴⁰ Nello specifico, il piano vaccinale è dedicato a: lavoratori dipendenti, titolari, soci e collaboratori familiari iscritti a San.Arti, in regola con la contribuzione dovuta al fondo stesso.

⁸⁴¹ È attiva dal 10 giugno la piattaforma messa a punto da San.Arti in collaborazione con UniSalute, utile per la prenotazione dei vaccini; si ricorda che, in ogni caso, la campagna vaccinale resta un servizio pubblico, quindi non aziendale, realizzato attraverso la supervisione del Servizio Sanitario Nazionale.

⁸⁴² Ai cui fini un efficiente sistema di prenotazione lascia la libera iniziativa al singolo lavoratore, dipendente o meno che sia, l'adesione del quale avverrà tramite la piattaforma appositamente predisposta, nel rispetto della normativa sui dati personali, nonché di tempistiche certe e prestabilite: entro dieci giorni dalla registrazione dell'utente infatti, sarà direttamente la struttura sanitaria selezionata a comunicare data e appuntamento per la somministrazione, oltre alle altre informazioni a tal fine necessarie.

importanti misure, anche di sostegno al reddito, che il sistema offre nelle malaugurate ipotesi di complicazioni a seguito proprio dell'evento vaccinale: si prevede, di conseguenza, la copertura economica dei giorni di ricovero necessari in caso di reazioni avverse, distinguendo a seconda della gravità della situazione (⁸⁴³).

Tale progetto rappresenta al momento il coronamento di tutta l'attività posta in essere dal fondo San.Arti durante l'emergenza epidemiologica, tradottasi nell'offerta non solo di prestazioni di natura sanitaria a titolo gratuito o a tariffa ridotta, ma anche nella messa a disposizioni di apposite misure di sostegno al reddito a fronte delle assenze sul lavoro determinate appunto dal Covid-19; trattasi di "buone azioni" che hanno coinvolto tutti gli imprenditori e tutti i lavoratori artigiani della penisola, alcune delle quali sono poi state ricalcate a livello regionale dalle diramazioni territoriali degli attori sociali coinvolti, come *supra* visto per quanto riguarda la Regione Emilia Romagna.

Gli sforzi posti in essere, in varia misura, da tutti gli attori istituzionali sembrano dunque essere premiati dall'efficienza del sistema dagli stessi costruito, che poggia sulle fondamenta rappresentate dalla bilateralità e dalla pariteticità artigiane regionali, e sulla spontanea volontà di contribuire, attraverso lo sviluppo e la diffusione di buone prassi a sostegno del mondo artigiano, a migliorare i livelli di sicurezza nelle imprese regionali, con la consapevolezza della duplice valenza di tale attività tanto in termini di tutela della persona del lavoratore, quanto sul piano della competitività delle imprese stesse, e, in definitiva, della funzione sociale che l'impresa artigiana è chiamata a svolgere nell'intero "Sistema Paese".

6.2. La proceduralizzazione di PAS all'esame dell'emergenza Coronavirus

La crisi pandemica scoppiata nel 2020 ha "costretto agli straordinari" anche PAS, chiamata in prima linea nella complessa attività di supporto e assistenza alle imprese, resa complicata quanto incerta dalla velocità e, talvolta, dalla contraddittorietà che hanno caratterizzato il susseguirsi dei provvedimenti normativi emanati dalle competenti autorità.

Per aiutare le imprese a far fronte all'emergenza pandemica, PAS, fedele al proprio ideale "proceduralizzante", ha puntato sulla protocollazione delle misure da adottare per ogni realtà e settore di riferimento quale strumento di

⁸⁴³ Sono infatti previste, in caso di ricovero medico, prestazioni per euro 100,00 al giorno per un massimo di 30 giorni, elevati ad euro 200,00 nell'ipotesi di ricovero in terapia intensiva; si garantisce infine anche il trasporto di emergenza in ambulanza, coperto entro un massimale di euro 1.000,00.

sensibilizzazione dell'impresa e dei suoi lavoratori e dunque quale mezzo prescelto di prevenzione dal rischio biologico di infezione da Covid-19.

Oltre a raccogliere il materiale informativo generico predisposto, in forma perlopiù di cartellonistica, dalle competenti autorità⁽⁸⁴⁴⁾, PAS, partendo da essi e dai 13 punti statuiti dal Protocollo Condiviso con le Parti Sociali del 24 aprile 2020, ha elaborato dei moduli che indicano le procedure da seguire per la valutazione della presenza del rischio biologico negli ambienti di lavoro e dunque l'individuazione delle necessarie misure di sicurezza.

Il risultato è stata l'elaborazione di 13 protocolli dal carattere misto informativo/procedurale: se infatti alcuni di essi mantengono natura esclusivamente informativa, limitandosi a riportare dati utili per la prevenzione dal contagio⁽⁸⁴⁵⁾, altri costituiscono invece dei veri e propri protocolli che istituiscono procedure specifiche per la messa in sicurezza di un determinato ambiente di lavoro o di una determinata categoria di lavoratori⁽⁸⁴⁶⁾, mentre altri ancora vantano entrambe le caratteristiche⁽⁸⁴⁷⁾. Categoria a sé stante

⁸⁴⁴ Si allude in particolare ai cartelli infografici delineati dal Ministero della Sanità assieme ad altre istituzioni interessate tra cui, in particolare, l'Istituto Superiore di Sanità, che oramai siamo soliti incontrare in ogni ambiente, di lavoro e non, quali quelli relativi alle modalità per un lavaggio e una disinfezione sicuri delle mani, all'obbligo di indossare la mascherina chirurgica o di mantenere la distanza interpersonale di un metro, che nell'insieme compongono il "decalogo" dei Dieci comportamenti da seguire promulgato dai due suddetti organismi. L'insieme di tali documenti di fonte per così dire "istituzionale" ha dato forma al primo modulo informativo che PAS ha diffuso tra le aziende del proprio bacino di riferimento, battezzato informalmente "Info Istituzionali".

⁸⁴⁵ Così è ad esempio per il già citato modulo che raccoglie i cartelloni di matrice istituzionale, che costituisce l'Allegato 1 del sistema.

⁸⁴⁶ Quali l'allegato 4 "Dispositivi di protezione individuale", che tratta della descrizione e delle modalità di utilizzo di quegli strumenti, quali mascherine chirurgiche, guanti e tute protettive; l'allegato 5, di analogo contenuto ma dal focus limitato a "Come indossare mascherine medico-chirurgiche e DPI delle vie respiratorie"; l'allegato 6, dal titolo "Precauzioni igieniche personali", che si sofferma invece tanto sulla produzione "casereccia" del liquido igienizzante per le mani (per la quale richiama il documento predisposto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità pubblicato nell'aprile 2010, evidentemente con finalità anti-contagio sì ma non rispetto al Coronavirus), quanto sulle istruzioni per un sicuro lavaggio delle mani; l'allegato 8 "Gestione di una persona sintomatica in azienda" che, oltre a fornire le puntuali definizioni delle varie condizioni, anche di salute, derivanti dal contatto con il virus (come persona sintomatica, contatto stretto, quarantena, isolamento ecc.), si preoccupa di definire le varie procedure per la gestione dei vari scenari potenziali.

⁸⁴⁷ Come l'allegato 2 "Informazione relativa al Protocollo condiviso 'COVID 19' anche ai sensi dell'art. 36 D. Lgs. 81/08 e SMI", che sulla falsariga del Protocollo del 24 aprile 2020 delinea le procedure e le modalità generali tramite cui prevenire il contagio; l'allegato 3 "Pulizia e sanificazione in azienda", incentrato sulla puntuale esplicitazione delle attività da cui prende il nome; l'allegato 7 rubricato "Modalità di ingresso in azienda", che disciplina la delicata questione afferente all'entrata e all'uscita dai luoghi di lavoro da parte di lavoratori, collaboratori e soggetti terzi, con occhio di riguardo altresì per la protezione dei dati personali, per di più sensibili, dei medesimi, e che offre inoltre moduli immediatamente utilizzabili dalle imprese a tali fini.

invece per alcuni moduli che, scevri delle predette qualità, rappresentano invece dei documenti immediatamente applicabili dai datori di lavoro sia nei confronti del proprio personale sia con riferimento ai soggetti terzi ⁽⁸⁴⁸⁾.

A seconda poi della realtà aziendale che di volta in volta ne farà richiesta, PAS fornisce i propri protocolli selezionando naturalmente soltanto quelli utili per le caratteristiche dell'impresa istante, alle cui esigenze e caratteristiche vengono poi adattati i moduli dal carattere meno generico: l'insieme quindi del materiale selezionato compone la c.d. "Procedura di controllo sulla gestione dell'emergenza sanitaria dal virus Sars-Cov-2 negli ambienti di lavoro" ⁽⁸⁴⁹⁾.

L'utilità di tali strumenti per imprenditori e lavoratori è insita nella duplice funzionalità che li caratterizza: se infatti è assodata la loro validità complessiva in termini di sensibilizzazione del personale dipendente e quindi di innalzamento della prevenzione dal rischio, meno immediata è invece la percezione della loro valenza sul piano probatorio, nel senso di fungere da importanti mezzi di dimostrazione dell'effettiva volontà aziendale di lavorare in sicurezza e assicurare al proprio personale un'adeguata protezione, utili quindi a fronte di eventuali accessi ispettivi da parte delle autorità di vigilanza o nella più scomoda sede giudiziaria, come l'esperienza paritetica delle check-list sembra dimostrare.

Proprio tale caratteristica, cioè di essere prova dello sforzo messo in atto dall'imprenditore nel perseguire la sfuggibile massima sicurezza tecnologicamente possibile professata dall'art. 2087 c.c., abbinata alla semplificazione procedurale innestata dall'intervento specializzato di PAS, esplica una forte efficacia persuasiva a fronte delle resistenze opposte dai datori di lavoro maggiormente ricalitranti all'idea di investire tempo e risorse alla

⁸⁴⁸ Ne costituiscono espressione l'allegato 9 "Informativa Fornitori", che è appunto una vera e propria informativa indirizzata ai lavoratori e/o rappresentanti di aziende clienti o fornitori; l'allegato 4 "Info Lav Appalto", composto da 3 moduli utili nei rapporti di appalto, specie laddove siano presenti dei cantieri; l'allegato 11 "Registro sanificazione", costituito infatti da due distinti registri utili per l'annotazione delle operazioni di pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro; l'allegato 12 "Verbale Istituzione Comitato di controllo", ovvero il verbale da utilizzare per l'istituzione dell'organismo di controllo reso obbligatorio dall'art. 13 del Protocollo dell'aprile 2020; infine, l'allegato 13 "Verbale aggiornamento Comitato di controllo", pensato invece per verbalizzare gli esiti delle assemblee del comitato stesso.

⁸⁴⁹ Eloquentemente l'affermazione di A. Cei secondo cui «PAS non ha inventato nulla, ma ha semplicemente esaminato i 13 punti che compongono il Protocollo condiviso con le parti sociali per predisporre gli strumenti utili per garantire la tracciabilità e la dimostrabilità di quanto effettivamente messo in atto dall'impresa, come il numero di volte con cui si procede alla sanificazione dei locali, l'eventuale istituzione del Comitato di controllo e così via, semplicemente tracciare con la carta gli adempimenti aziendali».

materia della prevenzione sul lavoro, e il successo raggiunto dall'iniziativa (⁸⁵⁰) e, più in generale, dalla logica "proceduralizzante" tipica di PAS, ma soprattutto i relativamente positivi risultati derivanti dalla complessiva opera di prevenzione nei luoghi di lavoro dal contagio da Covid-19, confermano l'utilità, oltre che la bontà, di tale prassi.

⁸⁵⁰ Lo stesso A. Cei si dimostra piacevolmente sorpreso della positiva reazione generale degli imprenditori tutti, ivi inclusi quelli artigiani, alla lotta contro la diffusione del contagio da Coronavirus, considerata la frequente resistenza opposta invece alle politiche di prevenzione sul lavoro, differenza probabilmente dovuta al fatto, come attentamente osservato dal medesimo, che il rischio in questione sia comune e globale e non professionale e specifico: il che avrebbe quindi favorito la percezione del medesimo da parte dei datori di lavoro e stimolato il loro impegno nella relativa lotta alla diffusione.

CAPITOLO V CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sommario: **1.** La proceduralizzazione prevenzionale quale approccio all'evoluzione tecnologica secondo una prospettiva di collaborazione "uomo-macchina". – **2.** La tecnica della proceduralizzazione come misura minima di prevenzione incisivamente partecipata e indice probatorio di *accountability*. – **3.** La contrattazione collettiva nella gestione della sicurezza sul lavoro: l'analisi del comparto artigiano. – **4.** L'organizzazione della sicurezza sul lavoro quale prerogativa dei sistemi bilaterali e paritetici. – **5.** Dalle relazioni industriali di tipo "omega" alla prevenzione tecnologicamente partecipata nell'ambito della pariteticità.

1. La proceduralizzazione prevenzionale quale approccio all'evoluzione tecnologica secondo una prospettiva di collaborazione "uomo-macchina"

Dagli approfondimenti e dalle congetture giuridiche portate avanti nelle pagine della presente trattazione sono emerse le peculiarità non solo della miriade di imprese che compongono l'universo artigiano, ma altresì degli sforzi e delle necessità che le medesime incontrano nella costante e obbligatoria, per la loro quanto per la sopravvivenza e la stabilità del Sistema-Paese, opera di aggiornamento all'evoluzione digital-tecnologica.

Spicca con altrettanta evidenza, poi, la constatazione di come la materia della sicurezza sul lavoro abbia guadagnato crescenti porzioni di spazio nell'ambito della contrattazione collettiva e dunque dei sistemi di relazioni industriali del comparto artigiano, sempre più improntati ad una logica paritetica nella gestione della delicata materia *de qua* e non solo, stante il crescente interesse, anch'esso ampiamente dichiarato ma raramente trasformato in azioni pratiche, nei confronti dell'innovazione tecnologica.

Non può tuttavia al contempo non rilevarsi come, al contrario, la relazione tra il fattore digitale e tecnologico e il suo potenziale apporto in termini di prevenzione sul lavoro rappresenti un tema alquanto trascurato dalla contrattazione collettiva, come visto più impegnata a promuovere l'altrettanto necessario aggiornamento delle competenze e delle conoscenze, incluse quelle digitali e tecnologiche, della forza-lavoro quale strumento di difesa contro la crisi occupazionale.

Poco esplorate e per nulla sfruttate, dunque, le immense potenzialità offerte dalle moderne tecnologie nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro, specialmente del comparto artigiano, valorizzate soltanto nell'ambito della

bilateralità, e anch'esse sovente ridotte a oggetto di sterili dichiarazioni di principio all'interno dei testi contrattuali.

Se è vero però che lo sforzo profuso dalle parti sociali nell'indagine accurata del potenziale benefico insito in un proficuo utilizzo delle tecnologie digitali può certamente essere incrementato in termini di quantità e qualità, altrettanto vero è che non mancano tuttavia virtuose esperienze che, seppur rimesse alla spontanea iniziativa dell'imprenditore artigiano, dimostrano come esistano le possibilità e gli strumenti, anche di semplice reperibilità e di larga accessibilità, per un'efficiente ed efficace gestione del rapporto tra sicurezza sul lavoro e apporto tecnologico.

L'esperimento de La Casa del Gelato è infatti la prova del fatto che la dirompenza che contraddistingue la rivoluzione tecnologica e digitale ancora in atto e, dunque, la gestione di tale transizione verso il futuristico mondo del lavoro, possono e, anzi, devono essere coscientemente programmate e organizzate anche e soprattutto nelle "piccole" realtà artigiane potendosi a tal fine avvalere della tecnica della proceduralizzazione, efficace nel consapevole e prudente approccio con un macchinario o una tecnologia di recente introduzione nell'ambiente di lavoro, facilitando dunque l'opera di metabolizzazione delle stesse da parte dei lavoratori destinati ad interfacciarsi con le medesime ed evitando una gestione conflittuale con gli strumenti tecnologici che potrebbe minare la stabilità dell'imprenditore artigiano.

Da questo punto di vista, si può ritenere che il metodo procedurale, specie quando cristallizzato in Modelli di Organizzazione e Gestione o Sistemi di Gestione di Sicurezza sul Lavoro, svolga un importante contributo nella definitiva affermazione di una logica collaborativa nella fino ad oggi complicata relazione "uomo-macchina", segnata ancora da caratteri eccessivamente conflittuali smentiti dalla realtà dei fatti, posto che la transizione digitale determina una riqualificazione dei posti di lavoro e, anzi, un aumento degli stessi secondo più fonti, e non invece una riduzione come a lungo paventato.

Di tanto sembrano consapevoli le parti sociali, che insistono appunto, seppur limitandosi ad un'azione meramente dichiarativa, sulla necessità del rinnovamento professionale alla luce dell'evoluzione tecnologica; le stesse buone prassi sviluppate e promosse dalla bilateralità, come Impresa Sicura, favoriscono la diffusione di una simile consapevolezza anche nel mondo artigiano e, altresì e finalmente, in tema di sicurezza sul lavoro, complici spesso gli input di matrice pubblicistica.

Il lento e graduale, ma decisamente tangibile, miglioramento delle condizioni di lavoro, nonché il progressivo passaggio da un approccio conflittuale ad uno maggiormente collaborativo nel rapporto tra mente umana e mente tecnologica, sono quindi frutto di una concertata e coerente attività che, fermo il ruolo di “protagonista” svolto in materia dagli organismi bilaterali e paritetici, coinvolge tutti i vari stakeholder del sistema “Sicurezza”, dalle parti sociali alle istituzioni pubbliche, dagli imprenditori ai lavoratori, alla luce della cui fattiva collaborazione, ulteriormente perfezionabile ed ovviamente al netto di determinate criticità, è possibile mantenere un atteggiamento ottimistico rispetto alla gestione futura della sicurezza sul lavoro e dell’innovazione tecnologica da parte del comparto artigiano all’insegna della collaborazione “uomo-macchina”, con positive ripercussioni per l’intero Paese, per effetto della valenza socio-economica che l’impresa artigiana gelosamente custodisce e sviluppa.

2. La tecnica della proceduralizzazione come misura minima di prevenzione incisivamente partecipata e indice probatorio di *accountability*

Nell’ambito della relazione “uomo-macchina” e del benefico apporto derivante dall’attuazione del metodo procedurale, si innesta quindi il delicato tema attinente al ruolo della forza-lavoro nella gestione della sicurezza sul lavoro, a partire dalla presa d’atto degli strumenti predisposti a tal fine dalla contrattazione collettiva e dei sistemi bilaterali e paritetici, al giorno d’oggi principali depositari delle funzioni assegnate dalle parti sociali nelle politiche di prevenzione e sicurezza.

La partecipazione dei lavoratori, fortemente sponsorizzata nei testi negoziali (⁸⁵¹), assume ad oggi principalmente le forme della consultazione e dell’informazione, sempre più irrobustite ed ampliate dalla costante attività di ricerca e monitoraggio svolta dagli enti bilaterali e dagli organismi paritetici; esistono, naturalmente, ulteriori margini di miglioramento in termini di coinvolgimento della forza-lavoro alla gestione della prevenzione, e la proattività manifestata dagli enti in commento induce a previsioni ottimistiche circa il futuro della sicurezza sul lavoro artigiano, pur dovendosi spiacevolmente constatare l’assenza di decise iniziative per ciò che riguarda la promozione dei modelli di organizzazione e gestione e dell’asseverazione, nonostante gli enti bilaterali e paritetici abbiano dimostrato, come fatto durante

⁸⁵¹ Come inoltre messo in luce da *La contrattazione collettiva in Italia (2018)...*, op. cit., qui pag. 205.

la triste emergenza pandemica, di poter compiere maestosi interventi in ogni dove e anche in tempistiche relativamente ridotte.

Altrettanto rammarico deve inoltre esprimersi rispetto alla scarsa, per non dire nulla, attenzione rivolta tanto alle diverse tecnologie di prevenzione quanto alla prevenzione dalle tecnologie, posto che come già rilevato lo sguardo delle parti sociali è completamente oscurato dalla necessità di aggiornamento professionale e tecnologico in quanto strumento di lotta contro il “vecchio” mito della disoccupazione tecnologica.

Al contempo è possibile osservare come la logica partecipativa fatta propria dai sistemi bilateral-paritetici favorisca comunque l’affermazione di un approccio alla gestione della sicurezza incentrato sulla centralità dell’uomo-lavoratore, approccio reso tanto più necessario e azienalmente utile dalla frequente simultanea confusione dei ruoli di datore di lavoro e lavoratore in capo all’imprenditore artigiano; la tutela della sicurezza dell’individuo, infatti, si trasforma in tutela dell’imprenditore e dell’impresa e, in ultimo, dell’intero tessuto socio-economico nazionale, di cui la realtà artigiana compone una consistente porzione.

Se si abbina la sempre più vigorosa istanza di partecipazione con la crescente importanza che il fattore organizzativo assume ai fini della prevenzione sul lavoro ad ogni livello, da quello legislativo a quello bilaterale, la sintesi di entrambe le suddette tendenze può dunque racchiudersi nella definizione di “partecipazione progettuale”⁽⁸⁵²⁾, ovvero un modello organizzativo fondato appunto sulla condivisione, seppur in diversa misura, della gestione della sicurezza sul lavoro tra imprenditori, parti sociali, istituzioni e classe lavoratrice, dal cui coinvolgimento il medesimo guadagna inoltre ulteriore legittimazione.

Offrendo alla forza-lavoro la possibilità di intervenire, secondo forme e gradi di variabile entità, nell’organizzazione della prevenzione, diventa infatti possibile profittare proficuamente del bagaglio conoscitivo maturato dalla medesima, e dallo spontaneo interesse alla tutela della propria incolumità fisica che lo anima, secondo una logica *bottom up* che si affianca, senza sostituirla, a

⁸⁵² Concetto che F. BUTERA, nei suoi già citati scritti, rielabora a partire dalla primordiale formulazione da parte di Bruno Trentin, storico esponente della CGIL, espresse in occasione del convegno dell’Istituto Gramsci nel “lontano” 1973, nell’ambito di una più ampia prospettiva di profonda trasformazione che avrebbe dovuto interessare i modi ed i sistemi di produzione fondandosi su lavoro, conoscenza, libertà e su un metodo che partiva dall’analisi e dalla progettazione approfondita dei singoli contesti produttivi, come poi avvenuto in alcune delle esperienze narrate dalla presente trattazione. Al riguardo si rimanda, in particolare, a F. BUTERA, *Le ricerche per la trasformazione del lavoro industriale*, Franco Angeli, Milano, 1981, qui pagg. 407 e segg.

quella *top down*. L'accresciuta legittimazione dell'azione intrapresa e/o concordata, assieme all'allargamento del tesoro informativo complessivamente a disposizione, favoriscono la sensibilizzazione dei lavoratori tutti rispetto alla centralità della materia *de qua*, nonché la prudenza e la cautela da mantenere nell'approccio con nuovi e sconosciuti strumenti o macchinari tecnologici.

La diffusa diffidenza culturale che si riscontra però nella platea di imprenditori e lavoratori artigiani nei confronti dell'innovazione, anche in tema di sicurezza e specialmente nelle tecnologie di prevenzione, rende naturalmente lenta e tortuosa la realizzazione di tale ambizioso progetto, la quale risulta certamente favorita dall'adozione della logica della proceduralizzazione dell'attività d'impresa e, all'interno di essa, dell'opera di prevenzione.

Come insegna la virtuosa esperienza de La Casa del Gelato del Distretto Ceramico di Sassuolo e l'attività istituzionalmente svolta da PAS - Progetto Ambiente Sicuro nell'ambito di Lapam - Confartigianato, infatti, scompone in specifiche procedure e cautele le varie fasi della produzione reca con sé il pregio di porre l'attenzione di imprenditori e lavoratori sui singoli processi da compiere, potendo inoltre intravedere e quindi suggerire eventuali migliorie, oltre a vedere accresciuta la propria consapevolezza circa i rischi che quotidianamente affrontano, complice l'addestramento e la formazione che sovente il metodo procedurale si trascina dietro, con ciò alimentando una politica di "partecipazione incisiva" ⁽⁸⁵³⁾.

Un ulteriore portato della logica in questione è, come ampiamente visto, la trascrizione documentale delle varie fasi e procedure rintracciate, con ciò fungendo da utile strumento di informazione dei dipendenti, e altresì mezzo utile sul piano probatorio in un eventuale giudizio instaurato a carico del datore di lavoro artigiano che sia incorso in incidenti sul lavoro gravi o, addirittura, mortali.

La sua utilità si manifesta, sotto questo punto di vista, anche in sede giudiziaria, ove l'adozione di un'efficace opera proceduralizzante e la formalizzazione delle misure adottate che la medesima comporta fungono da incontrovertibile indice di *accountability* ⁽⁸⁵⁴⁾ da parte dell'imprenditore

⁸⁵³ Cfr. M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione Incisiva*, Il Mulino, 2015.

⁸⁵⁴ Per utilizzare un'espressione tanto in voga soprattutto nell'ambito della protezione dei dati personali per indicare il concetto di "responsabilizzazione" del datore di lavoro, con ciò alludendo alla sua duplice capacità e obbligazione non solo di adempiere alle prescrizioni di legge, ma di essere altresì in grado di dimostrare l'avvenuta attuazione delle medesime.

artigiano rispetto agli adempimenti legislativamente cogenti e all'imponente obbligazione di sicurezza imposta dall'art. 2087 c.c., utile quindi, se non ad escludere, quantomeno ad attenuare le responsabilità giuridicamente incombenti sul datore di lavoro in ipotesi di incidenti sul lavoro.

A tutte le su elencate caratteristiche, d'altronde, risponde un istituto già previsto dall'ordinamento giuridico, ovvero i Modelli di Organizzazione e Gestione *ex art. 30 del TUSL*, che però, come più volte denunciato, riceve scarsa se non nulla considerazione da parte dei testi di matrice negoziale, così come nell'ambito della bilateralità.

I tratti distintivi dei modelli di organizzazione e gestione sono però presenti, seppur con sfumature meno accentuate e giuridicamente cogenti, nell'attività di proceduralizzazione, stante la triplice valenza, in termini probatori e preventivi e, altresì, partecipativi, della medesima, che per tale motivo ben può in definitiva essere classificata come la misura minima ai fini di un'efficiente politica di prevenzione incisivamente partecipata da parte di un imprenditore artigiano, incentrata sulla protezione della persona del lavoratore e, per tali versi, assimilabile alla logica nota con il c.d. nome "*human-centered design o approach*"⁽⁸⁵⁵⁾. Il parallelismo con il metodo gestionale derivante dall'adozione di un MOG guadagna ulteriore credito alla luce altresì del fatto che la scomposizione di tutte le fasi produttive, dettata dalla tecnica procedurale, richiede una gestione della sicurezza integrata con l'organizzazione generale e complessiva del lavoro, riproducendo, parzialmente e su piccola scala, il metodo c.d. "*World Class Manufacturing*" diffuso nell'ambito della "grande industria"⁽⁸⁵⁶⁾.

Ed un ulteriore pregio della tecnica in questione è dato sicuramente dal maggiore *appeal* che essa è capace di esercitare nei confronti degli imprenditori artigiani rispetto ad altre misure, in quanto caratterizzata da oneri, anche economici, piuttosto contenuti e quindi di più facile sostenibilità, per ciò annoverabile quale misura c.d. "*soft*" di prevenzione, comunque densa di carica prevenzionale.

⁸⁵⁵ Particolarmente discussa soprattutto nell'ambito degli strumenti ergonomici, come ben messo in luce da S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0 nel settore...*, op. cit., nonché da S. ANASTASI et al., *Disturbi muscolo scheletrici...*, op. cit., e infine EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio...*, op. cit.

⁸⁵⁶ In merito si rimanda a L. MERCADANTE et al., *Nuove soluzioni per la riduzione...*, op. cit., che mette in luce come il metodo in commento abbia col tempo catturato anche l'attenzione dell'Ente Nazionale Italiano di Normazione (UNI), il quale ha elaborato un Technical Report, l'UNI/TR 11542, che ne illustra dettagliatamente la metodologia, ed è risultato per di più perfettamente compatibile con il Sistema di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) di cui alle Linee Guida Inail del 2001.

L'efficacia della strategia procedurale, richiedendo costanza e insistenza da parte della direzione aziendale, dipende in definitiva dalla proattività della medesima, la quale di rado, nelle organizzazioni di natura artigiana, può contare su un'ampia strutturazione e disponibilità di risorse, con la naturale conseguenza che, nella pratica, il successo dell'intera politica di prevenzione finisce il più delle volte per affidarsi alla resilienza dell'imprenditore artigiano, già abituato a conservare ambo le qualità di datore di lavoro, sia ai fini giuslavoristici sia a quelli specifici di sicurezza sul lavoro.

Il percorso verso una piena prevenzione incisivamente partecipata è lungo e tortuoso e, probabilmente, non potrà mai dirsi concluso, se si considera che anche la minima percentuale di rischio può rilevarsi fatale nella sciagurata ipotesi in cui si traducesse in un incidente sul lavoro. La strada intrapresa lungo i binari tracciati dalla bilateralità e dalla pariteticità sembra quella giusta, ma resta il fatto che un deciso innalzamento dei livelli di sensibilizzazione in materia richiede un altrettanto netto intervento da parte della mano pubblica a livello educativo, che trascenda la materia del lavoro tutta, specie in un momento storico, come quello attuale, e in un quadro economico-sociale quale il contesto italiano, in cui il primo contatto con il mondo del lavoro arriva piuttosto tardivamente.

Un ulteriore fattore trainante in tale direzione è rappresentato dalla crescente importanza che la responsabilità sociale d'impresa e la tutela dell'immagine aziendale acquisiscono anche nel macro-universo delle piccole e medie imprese, complice l'ubiqua vetrina digitale cui ciascuna persona fisica e giuridica è costantemente esposta, e che rende anche le imprese oggetto di valutazione non solo da parte della clientela e/o utenza, ma anche agli occhi dei lavoratori o aspiranti tali.

3. La contrattazione collettiva nella gestione della sicurezza sul lavoro: l'analisi del comparto artigiano

Una considerazione specifica merita inoltre il ruolo che in materia di sicurezza assume la contrattazione collettiva al di fuori dei contorni del sistema bilaterale e paritetico, dunque in ambito squisitamente negoziale, al cui interno risulta incontrovertibile la constatazione di come l'aspetto prevenzionale abbia guadagnato crescenti porzioni di spazio.

Ciò nonostante, e questa rappresenta una tendenza generale dell'intero panorama nazionale di matrice negoziale, la presenza via via maggiore della materia nei testi contrattuali può «trarre in inganno rispetto all'effettivo ruolo che il tema assume all'interno dei contesti aziendali»⁽⁸⁵⁷⁾, se si considera come

⁸⁵⁷ *La contrattazione collettiva in Italia (2018)...*, op. cit., qui pag. 201.

dietro ai suggestivi slogan delle politiche “zero infortuni” o all’ombra di apparentemente eloquenti clausole di stile si celi tuttavia una sostanziale carenza di trattazione congiunta e approfondita della questione dell’organizzazione della sicurezza, di rado e soltanto frettolosamente affrontata dai contratti collettivi di lavoro, di ogni livello, che spesso suonano come ridondanti rispetto alle già chiare previsioni di legge.

Non può infatti ritenersi né completa né conclusa l’opera di specificazione ed integrazione che l’ordinamento assegna alla norma di matrice negoziale, ancora restia ad accogliere importanti e preziosi strumenti di prevenzione introdotti dal TUSL, quali i modelli di organizzazione e gestione, le buone prassi o l’asseverazione, che avrebbero il sicuro pregio di incrementare i livelli generali di attenzione e sensibilizzazione alla materia della sicurezza, soprattutto se si considera come la causa principale del maggior numero di incidenti sul lavoro, anche dalle tragiche conseguenze, sia rappresentata dalla disattenzione e/o dalla superficialità dell’agente umano, lavoratore o artigiano che sia.

Si è anche visto come nelle imprese artigiane il rapporto di “identità” che talvolta induce a confondere tra datore artigiano e rispettivi dipendenti accentui tale rischio, evidenza purtroppo confermata anche dall’inaccettabile fenomeno delle “morti bianche”, nuovamente esploso nell’“estate italiana” del 2021, proprio quella della definitiva e completa ripresa di tutte le attività economiche a seguito dell’emergenza pandemica da Covid-19. Se poi quest’ultima, alterando significativamente i dati raccolti in materia dall’INAIL, non consente di misurare l’effettivo aumento, quantomeno in forma quantitativa, dei livelli di prevenzione generali, è tuttavia vero che le otto persone che hanno perso la vita nell’assolvimento delle proprie mansioni in soli due giorni ⁽⁸⁵⁸⁾ costringono a mantenere e, anzi, incrementare, l’attenzione da riservare al tema della prevenzione, soprattutto da parte degli attori incaricati della sua gestione.

È dunque innegabile l’esistenza «di un gap ancora da colmare, tra intenzioni di tutela, oramai dichiarate senza parsimonia, ed effettivo apprestamento delle misure richieste da tale esigenza» ⁽⁸⁵⁹⁾, figlio sovente di politiche negoziali di “marketing sociale” ⁽⁸⁶⁰⁾, che finiscono però con il risultare controproducenti e meramente speculative se non tradotte in fattive ed efficaci iniziative pratiche.

⁸⁵⁸ Episodi tristemente verificatisi in lungo e largo della penisola tra il 28 e il 29 settembre 2021, e portate alla ribalta dalla stampa nazionale tutta.

⁸⁵⁹ Così A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001, qui pag. 13.

⁸⁶⁰ A. RUSSO, *Tutela dell’ambiente di lavoro...*, op. cit.

La stessa esperienza emergenziale, poi, ha mostrato come la contrattazione collettiva sia capace di interventi tempestivi e, talvolta, anche di notevole portata e consistenza per ciò che riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, manifestando solerzia e fattività notevoli in un momento per di più decisamente difficile e delicato per l'intero Sistema Paese, e non solo dal punto di vista produttivo.

Anche per questo, in definitiva, alle parti sociali deve richiedersi una proattività e una concretezza certamente diverse e di maggiore intensità rispetto alle mere dichiarazioni di principio che animano i testi negoziali, in cui «troviamo (...) dei veri e propri trattati, dei piccoli manuali. Troviamo l'affermazione di diritti di intervento e di contrattazione che restano di fatto inapplicati e desueti»⁽⁸⁶¹⁾.

I contratti collettivi, anzi, dopo aver liquidato il tema con alcune eleganti ma vuote dichiarazioni di principio, paiono quasi abdicare la gestione della sicurezza a favore dei sistemi bilaterali e paritetici, cui dunque viene in definitiva assegnata l'intera materia prevenzionale, anche di natura formativa, con ciò valorizzando la qualità dei medesimi di essere "ponte" tra le esigenze dei lavoratori e gli obiettivi dei datori artigiani.

4. L'organizzazione della sicurezza sul lavoro quale prerogativa dei sistemi bilaterali e paritetici

È proprio questo "ponte" che assume quindi le vesti di depositario della organizzazione della sicurezza secondo il disegno complessivo delineato dalla contrattazione collettiva artigiana sia nazionale che territoriale, ove la pariteticità si colloca, nell'ambito della bilateralità, quale sede privilegiata, specifica e specializzata per, dal lato degli imprenditori, l'assolvimento e l'attuazione del complesso bagaglio di adempimenti per legge obbligatori e, guardando invece alla parte lavoratrice, la rappresentanza e la tutela dei propri interessi in materia di sicurezza, dunque per l'esercizio, prevalentemente indiretto, della posizione creditoria che vantano nei confronti del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.

Da questo punto di vista pertanto, la volontà finale del legislatore del Testo Unico del 2008 può dirsi certamente realizzata, per merito quindi di un'efficace funzione integrativa e complementare assolta dalle relazioni industriali artigiane che, per la verità, almeno sul tema della bilateralità e dei rispettivi sistemi paritetici, avevano persino anticipato l'intervento legislativo, il quale,

⁸⁶¹ F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori...*, op. cit., qui pag. 127, ma tratte da pag. 139 di B. TRENTIN, *Diritto alla salute. Quando le giustificazioni non giustificano nulla*, in *Rassegna di Medicina dei Lavoratori*, XVII, 1990.

già dal '96, si è anzi limitato a recepire i positivi spunti sviluppatisi per opera delle relazioni industriali artigiane.

L'esperienza poi del sistema di relazioni industriali dell'artigianato emiliano-romagnolo, che gravita intorno all'ente bilaterale regionale EBER, ha dimostrato l'efficacia e l'efficienza sia degli organismi paritetici in termini di attuazione degli obblighi di legge e di composizione delle vertenze in materia di sicurezza, e sia della bilateralità di farsi portavoce del messaggio prevenzionale attraverso variegate misure il cui minimo comun denominatore può essere rintracciato nella volontà di incentivare un'organizzazione della sicurezza sul lavoro che superi le mere prescrizioni di legge; in tal senso è possibile interpretare, ad esempio, l'accorta attività di promozione e, financo, formalizzazione di nuove buone prassi, come testimonia l'esperimento digitale di Impresa Sicura, o il supporto tecnico ed economico all'implementazione di nuove iniziative, formative o anche in materia di rinnovamento tecnologico e digitale, da parte degli imprenditori artigiani.

La pariteticità, invece, diventa efficace strumento di traduzione pratica dell'apparato prevenzionale predisposto dal Testo Unico, dalla rappresentanza dei lavoratori alla loro informazione e consultazione, passando per il supporto e l'assistenza al datore di lavoro nell'assolvimento dei propri obblighi, fino all'imprescindibile funzione di composizione delle controversie che dovessero insorgere tra artigiani e personale o rispettive rappresentanze in materia di sicurezza.

5. Dalle relazioni industriali di tipo “omega” alla prevenzione tecnologicamente partecipata nell'ambito della pariteticità

È proprio nell'attività svolta dai sistemi bilaterali e paritetici, e nella relativa natura di essere “ponte” condiviso tra diverse prerogative, che è possibile scorgere le più accentuate manifestazioni del carattere “omega” non solo del sindacato, ma anche delle controparti datoriali, entrambe finalmente spoglie del proprio tradizionale animo conflittuale e maggiormente votate al dialogo e ad uno spirito di condivisione.

Alla transizione dalla natura “alfa” a quella “omega” delle relazioni industriali contribuisce certamente il fatto che la materia della sicurezza sul lavoro, da un lato, resta pur sempre appannaggio, quantomeno in termini di obbligazione giuridica, del datore di lavoro, dalle cui disponibilità e sensibilità da ultimo dipende, e dall'altro, per sua stessa essenza si presta meno ad una gestione rivendicativa e più ad una gestione partecipata. Caratteri, d'altronde, che si rinvengono altresì rispetto alla “questione tecnologica” negli ambienti di lavoro, che ben si presta ad una logica partecipativa e di condivisione alla

stregua del tema della sicurezza, complice altresì la stretta relazione che, quantomeno in potenza, potrebbe svilupparsi.

La sicurezza sul lavoro, infatti, come ampiamente visto, non solo costituisce un baluardo irrinunciabile a tutela della *dignitas hominis*, ma altresì può rappresentare, se efficientemente gestita, un'importante fonte di valore aggiunto per l'imprenditore artigiano in termini di competitività ed economicità dell'attività d'impresa, oltre a consentire l'assolvimento del gravoso ma imprescindibile onere di prevenzione cristallizzato dall'art. 2087 c.c.

Il duplice interesse che sottende tale materia inclina fisiologicamente le parti sociali a tenere quasi distinte la tipica azione contrattuale e rivendicativa dalla trattazione della sicurezza sul lavoro e dell'innovazione tecnologica, abbracciando queste ultime, invece, lo spirito collaborativo tipico delle sedi bilaterali e paritetiche, e l'attribuzione della sua gestione ad esse costituisce la definitiva presa d'atto del fatto che «la sicurezza non si presta ad essere gestita con il metodo contrattuale»⁽⁸⁶²⁾, come altresì l'aspetto tecnologico.

Nell'ambito dei sistemi paritetici territoriali trova quindi finalmente consacrazione lo schema della “prevenzione partecipata”⁽⁸⁶³⁾, avallato dall'evoluzione della cornice legislativa, dall'art. 9 Stat. Lav., che ha dato risalto e forma giuridica al diritto di rappresentanza e intervento in materia prevenzionale, fino all'ulteriore opera di generale formalizzazione normativa condotta dal Testo Unico del 2008, senza dimenticare la fondamentale tappa rappresentata dal d. lgs. n. 626/1994. Se in tale ambito venisse poi finalmente collocato l'apporto in tal senso derivabile dalle moderne tecnologie, utili tanto in termini di prevenzione quanto quali strumenti di partecipazione e condivisione, il concetto *supra* ripreso potrebbe evolversi nel senso di una “prevenzione tecnologicamente partecipata”, che faccia della sicurezza massima della forza-lavoro il suo fine ultimo e della condivisione e della partecipazione due importanti valori, oltre che efficienti strumenti, dell'etica dell'impresa artigiana.

La suggestiva formula può d'altronde essere letta in termini di aggiornamento e attualizzazione del principio della validazione consensuale di montuschiana memoria; l'incontro in sede paritetica tra le parti dell'obbligazione di sicurezza, ovvero l'imprenditore - debitore e il lavoratore - creditore, è infatti volto principalmente alla partecipazione e alla raccolta del

⁸⁶² L. MONTUSCHI, *I principi generali del d. lgs. n. 626 del 1994 (e le successive modifiche)*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, qui pag. 37.

⁸⁶³ P. PASCUCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute...*, op. cit.

consenso del secondo alle politiche di prevenzione delineate dal primo, onde rafforzare l'efficacia della gestione complessiva della sicurezza sul lavoro, e incidere positivamente nella generale opera di sensibilizzazione collettiva al tema in questione.

La stessa proficuità di azione si potrebbe poi dispiegare nella disamina delle tecnologie di prevenzione e nelle forme utili per promuovere giuridicamente ed economicamente eventuali investimenti nelle stesse, partendo dal finanziamento fino all'organizzazione dei medesimi e alla corrispondente formazione della forza-lavoro destinata ad interfacciarsi con le medesime, garantendo non solo la prevenzione dei lavoratori, ma anche una sana e consapevole relazione con gli strumenti digitali e tecnologici, onde di tal guisa conservare ed ulteriormente accrescere la centralità che il sistema di produzione artigiana vanta in Italia come in Europa.

BIBLIOGRAFIA

M. ALBERTI, E. BERTOLONI, P. COCCA, F. MARCIANO, *Usa integrato di sistemi di video monitoraggio e di misura delle prestazioni per migliorare il livello di sicurezza sul lavoro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 1/2011;

P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087 c.c.*, in *Dir. Sic. Lav.*, n. 1/2016;

P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *Dir Sic. Lav.*, 1-2016;

P. ALBINI, G. BERTORELLI, G. BRACALETTI, F. D'ALVIA, T. DE NICOLA, F. LEUZZI, V. MANNI, G. MORINELLI, *Il premio imprese per la sicurezza e la sua evoluzione*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA.VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.* 3/2016;

P. ALBINI, E. ROTOLI, *Premessa*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA.VV., in *Riv. Inf. E Mal. Prof.* 3/2016;

A. ALBO, *La quarta rivoluzione industriale: aspetti di privacy e sicurezza delle informazioni*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, *Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*, Firenze, Ottobre 2018, INAIL;

P. ALDROVANDI, *Responsabilità amministrativa degli enti per i delitti in violazione di norme antinfortunistiche*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2007;

A. ALESSANDRI, *Note penalistiche sulla nuova responsabilità delle persone giuridiche*, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Econ.*, 2002;

G. AMARELLI, *La sicurezza sul lavoro tra delega legislativa e responsabilità delle imprese per le 'morti bianche': la legge n. 123 del 2007 (seconda parte)*, in *St. Iuris*, 2008;

S. AMATUCCI, M.I. BARRA, G. MORINELLI, A. TERRACINA, *I costi della non sicurezza in Italia: risultati dell'utilizzo del software CO&SI in un gruppo di aziende*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, *Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*, Firenze, Ottobre 2018, INAIL;

S. ANASTASI, D. G. CALDWELL, E. DE MOMI, F. DRAICCHIO, M. LAZZARONI, L. MANCINI, L. MONICA, J. ORTIZ, S. TOXIRI, *Disturbi muscolo scheletrici: i dispositivi robotici indossabili nell'industria del futuro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 2/2017;

L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in *I Working Paper di Olympus*, n. 29/2013;

L. ANGELINI, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in *Dir. Sic. Lav.*, 1/2020;

ANONIMO, *Il lavoro attraente*, in *Il Risveglio*, Tip. Guttemberg, Firenze, s.d., circa 1910;

- M. AZZALINI, *Diritto prevenzionale degli infortuni sul lavoro*, in *Prev. inf.*, 1959;
- K. ASHTON, *That 'internet of things' thing*, in *RFID Journal*, 2009;
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014) – Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2015;
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2015) – II Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2016;
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2017) – IV Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2018;
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2018) – V Rapporto Adapt*, Adapt University Press, 2019;
- AA.VV., *La contrattazione collettiva in Italia (2019) – VI Rapporto Adapt*, Adapt University Press 2020;
- G.G. BALANDI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *QDLRI*, 1993, n. 14;
- M.V. BALLESTRERO, *Differenze e principio di uguaglianza*, in *Lav. Dir.*, 2001;
- E. BALLETTI, *La cooperazione del datore all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990;
- G. BALZARINI, *La tutela del contraente più debole nel diritto del lavoro*, Padova, 1965;
- F. BENEDETTI, M. I. BARRA, F. LENOCI, *I benefici economici della prevenzione*, in *Riv. Inf. E Mal. Prof.*, 1/2015;
- F. BENEDETTI, G. BERTORELLI, R. BIANCONI, F. LEUZZI, M. TRONCI, *Il framework per la salute e sicurezza sul lavoro: i fattori abilitanti e i risultati*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA.VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.* 3/2016;
- F. BENEDETTI, F. LEUZZI, *La gestione per la salute e sicurezza sul lavoro nelle organizzazioni*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA.VV., in *Riv. Inf. E Mal. Prof.*, 3/2016;
- F. BENEDETTI, *Evoluzione dei riferimenti legislativi e norme tecniche di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA.VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 3/2016;
- G. BESUTTI, S. GOLDONI, *Il fenomeno infortunistico in provincia di Modena - Andamento e dati di sintesi*, 2019;
- F. BETTONI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: da obbligo a risorsa*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 2/2009;

- M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Maggioli, 1991;
- M. BIAGI, *L'Enpi e l'Ispettorato del lavoro: quale controllo?*, in *Quale giustizia*, nn. 27-28;
- G. BRACALETTI, T. DE NICOLA, V. MANNI, *Iniziative di sostegno all'adozione di modalità gestionali della salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende*, in *Strategie di miglioramento delle performance di salute e sicurezza sul lavoro delle aziende e processi di valutazione ed autovalutazione della loro efficacia*, AA. VV., in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 3/2016;
- G. BRANCA, *Sulla indisponibilità dei diritti del lavoratore garantiti dalla Costituzione*, in *FP*, 1959, I;
- R. BRICCHETTI, L. PISTORELLI, *Commento dell'art. 9 l. 3 agosto 2007, n. 123. Responsabili anche gli enti coinvolti*, in *Guida Dir.*, 2007;
- A. BRIGNONE, *Certeza del diritto e sicurezza del lavoro*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 1996;
- R. BRUNELLI, *La delega di funzioni e l'esercizio di fatto di poteri direttivi*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO, 2008;
- A. BRUSCO, A. ALTIMARI, A. BINAZZI, M. BONAFEDE, R. BOSCONI, M. CLEMENTE, A. MARINACCIO, *Le malattie professionali nei siti di interesse nazionale per le bonifiche ambientali: analisi del fenomeno e stima degli eccessi di rischio*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, *Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*, Firenze, 2018, INAIL;
- T. BURSI, G. NARDIN, *Il distretto delle piastrelle di ceramica di Sassuolo tra identità e cambiamento*, Modena, Angeli Editore, 2008;
- F. BUTERA, *Industria 4.0. come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete*, in *Il lavoro 4.0: La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), Firenze University Press, 2018;
- F. BUTERA, *I tre pilastri della Quarta Rivoluzione Industriale*, Harvard Business Review, gennaio/febbraio 2018;
- F. BUTERA, *La media impresa costruita per durare*, FrancoAngeli, Milano, 1999;
- F. BUTERA, *Le ricerche per la trasformazione del lavoro industriale*, Franco Angeli, Milano, 1981;
- F. BUTERA, *Organizzazione*, in *Nuovo Manuale di Sociologia*, R. CIPRIANI (a cura di), MaggioliEditore, 2016;
- F. BUTTLE, *Customer Relationship Management*, in *Concept and Technologies*, 2009, II Ed. Elsevier LTD;

- S. CAPONETTI, *Superlavoro e dovere di sicurezza del lavoratore verso sè stesso: un caso estremo che vale l'applicazione del brocardo civilistico volenti non fit iniura*, in *Arg. Dir. Lav.*, 6/2015;
- M. CARDIA, *La disciplina sulla sicurezza nel luogo di lavoro nella prospettiva del d. lgs. 231/2001*, in *La Resp. Amm. Soc. Enti*, 2008, 2;
- F. CARINCI, *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81*, in *Arg Dir. Lav.*, fasc. 4-5/2008;
- F. CARINCI, *La gestazione del Testo Unico doveva infatti fare i conti con l'imminente scadenza della legislatura*, in *Prefazione*, A. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO, 2008;
- F. CARINCI, *Lo Statuto dei Lavoratori. Un parto cesareo*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*, n. 422/2020;
- F. CARNEVALE, A. BALDASSERONI, *Il complesso rapporto tra salute e lavoro nei 150 anni dell'Italia Unita*, in *Epidemiologia e Prevenzione*, 2011;
- F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori in Italia. Continuità e trasformazioni dalla Prima Rivoluzione industriale a quella digitale*, in *Il lavoro 4.0: La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), Firenze University Press, 2018;
- M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione Incisiva*, Il Mulino, 2015;
- R. CASILLO, *La dignità nel rapporto di lavoro*, in *Riv. Dir. Civ.*, 5/2008;
- G. CATTANEO, *La cooperazione del creditore all'adempimento*, Milano, 1964, pag. 118;
- C. CESTER, voce *Rinunzie e transazioni*, in *Enc. dir.*, XL, Milano, 1989;
- L. CORSARO, *Tutela del danneggiato e responsabilità civile*, Milano, 2003;
- C. D'AGATA, *Nomophobia: Fear of being without your cell phone*, CBS News, 3 Aprile 2008;
- Ø. DAHL, *The future role of big data and machine learning in health and safety inspection efficiency*, 15 maggio 2019, EU-OSHA;
- R. D'ANGELO, C. NOVI, P.S. D'ONOFRIO, V. SETTEMBRE, *Applicazione della sicurezza attiva in ambito industriale*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, *Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit.*, Firenze, Ottobre 2018, pagg. 329 e segg.;
- M. D'ANTONA, *Forme del lavoro (1997)*, in *Opere. Massimo D'Antona*, B. CARUSO e S. SCIARRA (a cura di), Milano, 2000, III, 3;
- L. DE COMPADRI, *Anacronismi e auspici regolatori*, in *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0*, *Atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 60, 2016;

- A. DE CUPIS, *I diritti della personalità*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da A. CICU e F. MESSINEO, IV, t. I, Milano, 1959;
- B. DEIDDA, *Il Testo Unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: molto rumore per (quasi) nulla?*, in *Dir. Pen. Proc.*, 2008;
- A. DELOGU, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell’industria 4.0*, A, in *DSL* 2/2018;
- R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006;
- R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d. lgs. n. 151/2015)*, in *Riv. Ital. Dir. Lav.*, fasc.1, 2016;
- G. DE SANTIS, *Profili penalistici del regime normativo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro introdotto dal d. lgs. n. 81/2008*, in *Resp. Civ. e Prev.*, 2008;
- T. V. DE VIRGILIO, *Responsabilità penale del datore di lavoro e rischio elettivo*, in *Diritto dei Lavori*, 1/2010, IV;
- G. DI GASPARE, *Diritto dell’economia e le dinamiche istituzionali*, Padova, Cedam, 2003;
- G. DIOGUARDI, *L’impresa nella società del terzo millennio*, Laterza, Roma-Bari, 1996;
- S. DOVERE, *L’impatto della l. 3.8.2007, n. 123 sull’apparato sanzionatorio della tutela della salute e della sicurezza del lavoro*, in *Rusciano*, Natullo, 2008;
- G. DUCA, R. D’ANGELO, P.S. D’ONOFRIO, E. RUSSO, *Migliorare la valutazione dei rischi biomeccanici attraverso i tool informatici: l’App AERMES*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell’era digitale*, *Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit.*, Firenze, Ottobre 2018;
- EU-OSHA, *Il futuro del lavoro: la robotica*, 20 novembre 2015, Discussion paper;
- EU-OSHA, *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: a review*, AA. VV., Working Paper 9/2009;
- EU-OSHA, *Stampa 3d e produzione additiva – le implicazioni per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, 6 luglio 2017;
- EU-OSHA, *Tecnologia di monitoraggio: la ricerca del benessere del XXI secolo?*, 6 luglio 2017, Discussion Paper;
- L. FANTINI, A. FAVENTI, *L’impianto del testo unico: quadro di sintesi*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffré, 2008;
- L. FANTINI, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: orientamenti giurisprudenziali*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004;
- F. FERDANI, *Il datore di lavoro quale “garante” della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 2/2010, INAIL;
- G. FINOCCHIARO, *Il diritto all’identità personale su Internet: il diritto alla contestualizzazione dell’informazione*, in *Dir. Inf.*, 3, 2012;

- M. FRANCO, *La responsabilità del datore e del prestatore di lavoro in materia di sicurezza nel d. lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (e successive modificazioni)*, in *Riv. It. Dir. lav.*, fasc. 3, 1996;
- R.E. FREEMAN, *Strategic Management: a Stakeholder approach*, Pitman, Boston, 1984;
- M. FRIEDMAN, *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, in *New York Times Magazine*, 13 sept., N.Y., 1970;
- L. GALANTINO, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in *La sicurezza del lavoro*, Milano, 1996;
- S. GARBEN, *La tutela dei lavoratori nell'economia delle piattaforme digitali: una panoramica degli sviluppi normativi e politici nell'UE*, EU-OSHA, 2017;
- A. GENTILI, *Lesione, responsabilità, risarcimento nella teoria del danno biologico*, in *Dir. Lav.*, 1994, I;
- G. GHEZZI, *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1965;
- F. GIUNTA, *Attività bancaria e responsabilità ex crimine degli enti collettivi*, in *Riv. Trim. Dir. Pen. Econ.*, 2004;
- L. GOLZIO, *La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento della organizzazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008;
- GRUPPO DI PREVENZIONE ED IGIENE AMBIENTALE DEL CDF MONTEDISON DI CASTELLANZA, *La salute in fabbrica (vol.II). L'esperienza e le lotte per la gestione operaia della salute*, Savelli, 1974;
- R. GUARINIELLO, *Il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile*, in *ISL*, 1997;
- R. GUARINIELLO, *Obblighi e responsabilità delle imprese nella giurisprudenza penale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2001;
- T. GUERINI, *Il ruolo del modello di organizzazione, gestione e controllo nella prevenzione del rischio da reato colposo*, in *Riv. 231*, 2012, n. 4;
- R. GUERRINI, *Le modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010;
- H. HEINRICH, *Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach*, II Ed McGraw-Hill Company New York, 1941;
- P. ICHINO, *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore*, Rizzoli, 2020;
- A. INGRAO, *Il braccialetto elettronico tra privacy e sicurezza del lavoratore*, *Dir. Rel. Ind.*, n. 3/2019, Giuffrè, Milano;
- D. IOFFREDI, *Smart road*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit.*;

- C. KANEKLIN, *Il punto di vista psicologico sulla professionalità*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, in *Vita & Pensiero*, 2004;
- M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino, 2006;
- M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, G. Giappichelli, Torino, 2017;
- M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali nel testo Unico della salute e sicurezza del lavoro. D. Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal d. Lgs. n. 106/2009*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 3/2009, INAIL;
- M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, Torino, 2002;
- M. LAI, *Sicurezza del lavoro e aggiornamento tecnologico: sviluppi recenti*, Centro Studi Cisl/Università di Firenze, Ausili didattici per la formazione sindacale, Firenze, 2013;
- M. LANOTTE, *Profili evolutivi dell'obbligo di sicurezza nell'elaborazione giurisprudenziale*, in *Dir. Relaz. Ind.*, fasc.1, 2002;
- A. LANZOTTI, A. TARALLO, F. CARBONE, D. COCCORESE, R. D'ANGELO, C. GRASSO, V. MINOPOLI, S. PAPA, *Strumenti interattivi per la sicurezza 4.0: ergonomia virtuale e giochi seri*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale*, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit, Firenze, Ottobre 2018;
- A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milano, 2001;
- C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Angeli Editore, 2015;
- S. LEONARDI, *Gli anni della concertazione: un excursus storico-politico*, in *Alternative per il Socialismo*, n. 25/2013;
- Libro Verde, La salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ai tempi della IV Rivoluzione industriale*, Adapt e Commissione DEAL, 24 febbraio 2021;
- M. LOMBARDI, M. MACCHI, *Il lavoro tra intelligenza umana e intelligenza artificiale*, AA. VV., A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018;
- P. LOI, *La Sicurezza. Diritto e fondamento dei diritti nel rapporto di lavoro*, Torino, 2000;
- R. LOTTINI, *I modelli di organizzazione e gestione*, in AA.VV., *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, 2010;
- G. LOY, *Professionalità e rapporto di lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, in *Vita & Pensiero*, 2004;
- S. MADAKAM, R. RAMASWAMY, S. TRIPATHI, *Internet of Things (IoT): A Literature Review*, *Journal of Computer and Communications*, fasc. 3/2015;
- M. MARAZZA, *Prestazioni di sicurezza e responsabilità contrattuale del datore di lavoro*, in *Giur. It.*, 2003;

- V. MARINO, *La minimizzazione del rischio sui luoghi di lavoro nell'interpretazione della Corte Costituzionale, nota a Corte cost. 25 luglio 1996, n.312*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1997;
- G. MARRA, *Modelli di organizzazione e di gestione*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, 2008;
- A. MAZZERANGHI, R. ROSSETTI, *La identificazione e gestione dei processi critici per la sicurezza, nel rispetto dei requisiti della OHSAS 18001:2007*, in *Riv. 231*, 2010, n. 2;
- L. MERCADANTE, G. SPADA, *Nuove soluzioni per la riduzione del fenomeno infortunistico aziendale: la World Class Manufacturing coniuga tutela e competitività*, *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 3/2015;
- J. R. A. MERCADER UGUINA, A. B. MUÑOZ RUIZ, *Robotics and Health and Safety at Work*, in *International Journal of Swarm Intelligence and Evolutionary Computation*, 2019, Vol. 8, Iss. 1, n. 176;
- M. MIGLIORETTI, S. SIMBULA, *Le tecnologie al lavoro e il loro impatto sullo stress e la salute dei lavoratori*, in *Giornale italiano di psicologia*, fasc. 1-2/2019;
- L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Angeli Editore, 1980;
- L. MONTUSCHI, *I principi generali del d. lgs. n. 626 del 1994 (e le successive modifiche)*, in Id. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997;
- L. MONTUSCHI, *La Corte costituzionale e gli standard di sicurezza del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, I;
- L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, LD, 1, 1995;
- L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive Cee*, Maggioli, 1991;
- L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Riv. Giur. Lav. Prev. Soc.*, n. 3/2001;
- L. MONTUSCHI, *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1994, I;
- P. V. MOORE, *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial intelligence tools in workplaces*, 15 maggio 2019, EU-OSHA;
- C. MORTATI, *Art. 1-12*, in *Commentario della Costituzione*, G. BRANCA (a cura di), Zanichelli, 1975;
- G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 39/2014;
- G. NATULLO, *"Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 5/2012;

- G. NATULLO, *Principi generali della prevenzione e “confini” dell’obbligo di sicurezza*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO, *Ambiente e Sicurezza del lavoro, Diritto del lavoro, Commentario di Franco Carinci*, Utet, 2007;
- G. NATULLO, *Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*, in WP C.S.D. L.E. “Massimo D’Antona”, 91/2009;
- P. ONORATO, *I soggetti passivi dell’obbligo di sicurezza nei luoghi di lavoro: recenti previsioni normative e possibili generalizzazioni*, in *Cass. Pen.*, fasc. 1, 1999;
- OPRA Lombardia e OOPPTTAA della Regione Lombardia, *Salute e Sicurezza nelle imprese artigiane e nelle PMI: cosa occorre sapere e cosa si deve fare*, 2016;
- T. O’REILLY, *What is Web 2.0*, in *O’Reilly Network 2005*, consultabile al link <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>;
- P. PASCUCCI, *Dopo il d. lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, INAIL, fasc. 1/2018;
- P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in WP C.S.D. L.E. “Massimo D’Antona”, n. 73/2008;
- P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 30/2014;
- P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell’occupazione nel decreto “salva Ilva”. Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, in *I Working Papers di Olympus*, 27/2013;
- M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori, ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Studi in onore di G.F. MANCINI*, Milano, Giuffrè, 1998;
- M. PELLIZZARI, *Perchè proprio a Sassuolo? Storia del distretto ceramico più importante del mondo*, 15 febbraio 2021, consultabile al link <https://www.fratellipellizzari.it/wiki/piastrelle-ceramica-sassuolo-dalla-bicottura-al-gres-porcellanato> del blog FratelliPellizzari.it;
- S. PESCI, *Violazione del dovere di vigilanza e colpa per organizzazione alla luce dell’estensione alla sicurezza del lavoro del d. lgs. n. 231/2001*, in *Cass. pen.*, fasc.11, 2008;
- C. PIERGALLINI, *Sistema sanzionatorio e reati previsti dal codice penale*, in *Dir. Pen. Proc.*, 2001;
- N. PISANI, *Profili penalistici del testo unico sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *Dir. Pen. Proc.*, n. 7, 2008;
- F. PIZZETTI, *Il prisma del diritto all’oblio*, in F. PIZZETTI (a cura di), *Il caso del diritto all’oblio*, Milano, 2013;
- A. PIZZOFERRATO, *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, fasc. 2, 2005;

- S. PONZIO, *La prima pistola stampata 3D alla prova del fuoco*, in *Focus*, 9 maggio 2013, <https://www.focus.it/tecnologia/tecno-prodotti/liberator-prima-pistola-stampata-3d-funzionante>;
- M. PORTER, *Competitive Advantage: creating and sustaining superior Performance*, 1985;
- G. PROIA, *Alcune considerazioni sul cosiddetto mobbing*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005;
- U. PROSPERETTI, *La funzione del diritto del lavoro nella politica economica*, in *Riv. Trim. Dir. Pubbl.*, 1964, n. 3;
- G. PROVASI, *Professionalità e società della conoscenza*, in M. NAPOLI (a cura di), *La professionalità*, in *Vita & Pensiero*, 2004;
- D.M. PULITANÒ, *Sicurezza sul lavoro: le novità di un decreto poco correttivo*, in *Dir. Pen. e Proc.*, 2010, n. 1;
- M. RANDON, *Le posizioni di garanzia in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro tra criterio formalistico e principio di effettività*, in *Cass. Pen.*, fasc. 7-8, 2018;
- R. RICCHI, *La morte operaia. Indagine sugli omicidi bianchi e gli incidenti sul lavoro in Italia*, Guaraldi, 1974;
- M.L. RIGHI, *Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, in *Studi Storici*, 1992;
- S. RODOTÀ, *Il problema della responsabilità civile*, Milano, 1964;
- U. ROMAGNOLI, *Quel diritto che dal lavoro prende il nome*, Il Mulino, 2018;
- S. ROMANO, *Introduzione allo studio del procedimento giuridico nel diritto privato*, Milano, 1961;
- R. ROMEI, *Il campo di applicazione del d. lgs. n. 626 del 1994 e i soggetti (artt.1,2,3)*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza, Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, 1997;
- A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, 2017;
- M. RUINI, *Appunti sulla storia della ceramica a Sassuolo*, in *Il Ducato*, n. 46/2018;
- A. RUSSO, *Tutela dell'ambiente di lavoro nella contrattazione collettiva aziendale sviluppata dalle PMI*, in *Adapt Working Paper*, n. 33/2006;
- C. SANTORIELLO, *Violazione delle norme antinfortunistiche e reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle società*, in *Resp. Amm. Soc. Enti*, 2008, 1;
- G. SAPELLI, *Per una cultura dell'impresa. Strategia e sapere del management moderno*, FrancoAngeli, Milano, 1989;
- R. SCOGNAMIGLIO, *Danno biologico e rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997;

- F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione, Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017;
- G. SEMERARO, *Tecnologie per il cantiere digitalizzato integrate nel BIM*, ISL, fasc. 7/2019;
- P. SERRA, *I modelli di organizzazione nel settore della sicurezza sul lavoro (parte II)*, in *Giur. merito*, fasc.11, 2013;
- G. SILVESTRI, *Il lavoro nella costituzione italiana*, in AA. VV., *Il sindacato e la riforma della Repubblica*, Roma, Ediesse, 1997;
- A. SITZIA, *Le “dimensioni” della responsabilità sociale dell'impresa e le fonti di regolazione: questioni in materia di impresa, lavoro e sicurezza*, in *Dir. Rel. Ind.* n. 3/2011;
- C. SMURAGLIA, *Il lavoro nella Costituzione*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2007, I
- C. SMURAGLIA, *Indisponibilità e inderogabilità dei diritti del lavoratore*, in *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, diretto da G. MAZZONI e L. RIVA SANSEVERINO, II, Padova, 1971;
- C. SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffré, 1974;
- C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Riv. Ital. Dir. Lav.*, fasc. 4/1988;
- P. SOPRANI, *L'obbligo del ricorso alla migliore tecnologia disponibile*, in *Amb. & Sicur.*, 2005, n. 12;
- P. SOPRANI, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffré, 2001;
- S. SPADA, *Ergonomia e Industry 4.0 nel settore automobilistico*, in *Il lavoro 4.0: la Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press, 2018, (Studi e saggi; 180), A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di);
- L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Rilievi in tema di responsabilità del datore di lavoro, nota a Trib. Milano, 7 settembre 1996*, in *Orient. Giur. Lav.*, 1996;
- N. STACEY, P. ELLWOOD, S. BRADBROOK, J. REYNOLDS, H. WILLIAMS, D. LYE, *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Risk Observatory, 29 novembre 2018, EU-OSHA;
- F. STOLFA, *Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti*, in A. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO, 2008;
- F. STOLFA, *L'individuazione e le responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul Lavoro*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 33/2014;
- A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino, 1999;
- M. TIRABOSCHI, *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffré, Milano, 2008;
- M. TIRABOSCHI, *Relazioni industriali e sistemi di welfare nella gestione delle calamità naturali e dei disastri ambientali Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e*

- ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali, in *Dir. Rel. Ind.*, 3/2014;
- M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, IV Ed., Adapt University Press, 2018;
- B. TRENTIN, *Diritto alla salute. Quando le giustificazioni non giustificano nulla*, in *Rassegna di Medicina dei Lavoratori*, XVII, 1990;
- B. TRENTIN, *La città del lavoro. Sinistra e crisi del fordismo*, Firenze University Press, 1997;
- A. TROJSI, *Competenze legislative e funzioni amministrative sulla «sicurezza del lavoro»*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro, Commentario di Diritto del lavoro*, F. CARINCI (diretto da), vol. VIII, Torino, 2007;
- M. TRONCI, *La gestione della sicurezza nei processi industriali della smart factory e del digital manufacturing*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, fasc. 2/2017;
- M. TRONCI, L. MERCADANTE, P. RICCIARDI, *Industria 4.0: rischi e opportunità per la tutela e la sicurezza dei lavoratori*, in *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale, Atti del Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*, Firenze, Ottobre 2018, INAIL;
- P. TULLINI, *Tutela civile e penale della sicurezza del lavoro: principi, categorie e regole probatorie a confronto*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, fasc.3, 2011;
- A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Cedam, 2012;
- A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto: finalmente scende in campo la Corte Costituzionale*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1996;
- A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e insicurezza dell'impresa: le barbarie del diritto*, in M.V. BETTINI (a cura di), *Commentario alla sicurezza sul lavoro*, Milano, 1996;
- F. VERBARO, *...e nel pubblico impiego?*, in *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0, Atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, M. SACCONI, E. MASSAGLI (a cura di), ADAPT Labour Studies, e-Book series n. 60, 2016;
- T. VITARELLI, *Infortuni sul lavoro e responsabilità degli enti: un difficile equilibrio normativo*, in *Riv. It. Dir. Proc. Pen.*, fasc. 2, 2009;
- T. VITARELLI, *Profili penali della delega di funzioni*, Milano, 2008;
- T. WAGNER, C. HERRMANN, S. THIEDE, *Industry 4.0 Impacts on Lean Production Systems*, 2017, *Procedia CIRP*, 63;
- D. WALTERS, E. WADSWORTH, P. HASLE, B. REFLSUND, M. RAMIOUL, *Sicurezza e salute nelle micro e piccole imprese nell'UE: relazione finale del progetto SESAME*, EU-OSHA, 2018;
- R. ZANNOTTI, *Il nuovo diritto penale dell'economia*, 2a ed., Milano, 2008.