

DSL

2-2017

## Un recente libro sull'integrazione dell'obbligo di sicurezza

di Paolo Pascucci

1. Specialmente dopo l'emanazione del d.lgs. n. 81/2008, la sicurezza sul lavoro sta suscitando un rinnovato interesse nella dottrina giuslavoristica. E ciò non solo per quanto concerne i numerosi commentari a tale provvedimento pubblicati in questo decennio, ma anche e soprattutto per i lavori di taglio monografico che stanno via via emergendo, riportando i giuristi del lavoro al centro di un dibattito spesso dominato, tutt'altro che immotivatamente, dai penalisti.

Come è noto, sia per la rilevanza dei beni fondamentali in gioco, sia per la correlativa prescrittività delle regole, non a caso presidiate da un apparato sanzionatorio essenzialmente penalistico, nella materia della sicurezza sul lavoro è stata dedicata finora scarsa attenzione alla natura ed all'efficacia di quelle tecniche, più o meno volontarie, capaci di migliorare l'efficienza dei sistemi aziendali di prevenzione.

Eppure, le preoccupanti conferme delle statistiche sugli infortuni sul lavoro dovrebbero indurre ad interrogarsi sulla reale effettività dei modelli di regolazione di tipo "hard", laddove, come emerge sempre più in varie esperienze aziendali, le questioni della sicurezza sono assunte dall'impresa come un vero e proprio interesse – spesso nella logica di un imprescindibile benessere organizzativo – ben al di là della vincolatività dei precetti legali, valorizzando tutti gli strumenti utili a tal fine, siano essi di natura unilaterale o contrattuale.

2. Su questo terreno si colloca il recente studio monografico di Martina Vincieri (*L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, BUP-Bononia University Press, Bologna, 2017, pp. 3-220), il quale, mirando ad indagare, dal punto di vista del diritto del lavoro, gli strumenti integrativi dell'obbligo di sicurezza, colma meritoriamente un'evidente lacuna e contribuisce ad ampliare il dibattito su come sia oggi possibile adempiere al meglio tale obbligo.

La ricerca si articola lungo il "filo rosso" – così lo definisce l'Autrice – che lega le "buone prassi" unilaterali, i contenuti innovativi ed ulteriori della contrattazione collettiva aziendale ed i modelli di organizzazione e gestione,

ponendo in luce, anche grazie alla comparazione, le misure aggiuntive in materia di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui si analizza sia la natura giuridica sia il carattere volontario o necessario. Il tutto alla luce del raccordo con l'art. 2087 c.c., norma che, tramite i menzionati strumenti, viene specificata e riempita di contenuto.

3. Un primo aspetto di rilievo riguarda la nozione e l'inquadramento giuridico delle "buone prassi" di cui all'art. 2, lett. *v*, del d.lgs. n. 81/2008, oggetto di un'approfondita analisi.

A tale proposito emerge soprattutto la distinzione tra le buone prassi "validate" dalla Commissione consultiva permanente *ex art.* 6, comma 8, lett. *d*, del d.lgs. n. 81/2008 e le prassi non validate ma esistenti, diffuse ed ampiamente utilizzate nella realtà, quest'ultime accostate dall'Autrice agli usi aziendali.

Quanto alle buone prassi validate, le si considera già parte dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., dunque necessarie in ragione della pubblicità e disponibilità sul mercato conseguente all'atto di validazione, con ciò che ne può derivare sul piano delle responsabilità datoriali (civili e penali), che viene indagato anche con il supporto dalla comparazione con i pur differenti *Approved Codes of Practice* propri del Regno Unito.

4. Un altro profilo degno di attenzione concerne la formazione di misure di prevenzione in azienda mediante la contrattazione collettiva aziendale e la "partecipazione", ossia il coinvolgimento dei diretti destinatari delle tutele, specialmente in alcune grandi realtà industriali. A tale proposito viene dedicato particolare rilievo ai c.d. "Comitati Sicurezza", nel cui ambito possono essere elaborate proposte di miglioramento e soluzioni innovative in materia.

Qui sorge il problema dell'efficacia delle misure prevenzionistiche contrattualizzate che l'Autrice considera rientranti nell'obbligo di sicurezza, di cui integrano il contenuto, non potendosi quindi prospettare una modifica *in peius* da parte di un successivo contratto collettivo. Inoltre, ancorché in chiave ragionevolmente problematica, ci si interroga sulla possibile confluenza di tali previsioni contrattuali nel documento di valutazione dei rischi e sulle possibili conseguenze.

La tendenza a promuovere soluzioni integrative a tutela della salute dei lavoratori viene rintracciata anche nel modello spagnolo – caratterizzato da un contratto collettivo disciplinato nell'*Estatuto de los trabajadores* e dotato di efficacia *erga omnes* – a proposito del quale emergono i "buoni contenuti normativi in materia di prevenzione dei rischi". Per altro verso, la comparazione contribuisce anche ad evidenziare purtroppo la debolezza nell'esperienza italiana di un altro aspetto della dimensione collettiva, vale a dire la "partecipazione equilibrata".

Il confronto con i principali ordinamenti europei – che emerge in tutta la trattazione – si evidenzia anche in relazione alle diverse forme di "partecipazione" dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella promozione di misure aggiuntive, con

particolare riferimento al ruolo dei comitati misti o bilaterali, assenti nell'ordinamento italiano ed invece presenti, ad esempio, nei sistemi spagnolo e francese. E proprio l'esperienza francese – con il *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* – viene assunta dall'Autrice come modello verso cui “realisticamente” propendere al fine di valorizzare il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della sicurezza in azienda.

5. Il tema della volontarietà o meno delle misure integrative dell'obbligo di sicurezza emerge infine anche a proposito dei modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, esaminati anche con riferimento alle loro “commistioni” ed “analogie” con le buone prassi, i codici di condotta e lo stesso documento di valutazione dei rischi, propendendosi per la loro obbligatorietà “sostanziale”, soprattutto in ragione delle conseguenze favorevoli riconosciute nel d.lgs. n. 81/2008 (l'efficacia esimente della responsabilità amministrativa degli enti di cui al d.lgs. n. 231/2001).

Senza altro interessante appare poi lo stretto legame tra i modelli organizzativi e di gestione e la valutazione dei rischi che affiora anche dall'analisi dei contenuti innovativi di alcuni di tali modelli, considerati possibili “contenitori” di misure prevenzionistiche specifiche e finanche aggiuntive.

6. In conclusione, se da un lato è vivamente auspicabile che le tematiche oggetto di questa originale ricerca possano incontrare un crescente interesse nelle letterature specialistiche, da un altro lato sarebbe quanto mai interessante verificarne il riscontro da parte della giurisprudenza anche per comprendere fino a che punto sia concreta la possibilità di costruire quel sistema regolativo e di gestione della sicurezza sul lavoro più evoluto e maturo che traspare a chiare lettere nella trama del d.lgs. n. 81/2008.