

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse^{**}

di Luciano Angelini*

SOMMARIO: 1. La dimensione collettiva della sicurezza nella “galassia” delle società e delle aggregazioni economiche complesse (prima e dopo il d.lgs. n. 81/2008). – 2. I RLS di sito produttivo e le potenzialità della loro azione nelle “interconnessioni” organizzative. – 2.1. (*segue*) Rappresentanti per la sicurezza e reti di imprese. – 3. La rappresentanza per la sicurezza nelle imprese e nei gruppi di imprese europei e transnazionali. – 3.1. (*segue*) Il metodo partecipativo per la sicurezza nel contratto FCA. – 4. Il ruolo dei RLS nell’implementazione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi. – 5. Per concludere. Rappresentanza, partecipazione, contrattazione. L’integrazione virtuosa di fonti/strumenti e di figure/modelli.

1. La dimensione collettiva della sicurezza nella “galassia” delle società e delle aggregazioni economiche complesse (prima e dopo il d.lgs. n. 81/2008)

Il tema della rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza non sembra declinarsi in modo peculiare quando il datore di lavoro è costituito in forma societaria. Volendo tuttavia indagare su come siano effettivamente rappresentate le istanze collettive per un ambiente di lavoro sicuro nella variegata “galassia” delle società di capitali¹, l’attenzione doverosa per quella che potremmo definire la “dimensione organizzativa”² induce a individuare nella complessità di

* Luciano Angelini è ricercatore confermato e professore aggregato di Diritto del lavoro nell’Università degli Studi Carlo Bo di Urbino. luciano.angelini@uniurb.it

** Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ P. CAMPANELLA, P. PASCUCCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro nella galassia delle società di capitali*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 44, 2015.

² Sul complesso ma essenziale rapporto che lega organizzazione e sicurezza, con il quale i cultori della materia sono da sempre abituati a confrontarsi, *amplius*, C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Franco Angeli, 2015, p. 48 ss. Cfr.: 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, p. 3 ss.; A. GHI, *La gestione della sicurezza nei nuovi contesti tecnologici e organizzativi. Aspetti relazionali, legislativi e gestionali*, Padova, Cedam, 2013, p. 3 ss.; F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) e organizzazione (aziendale)*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 28, 2013. Dedicano particolare attenzione ai profili organizzativi anche i saggi di P. PASCUCCI, G. LOSAPPIO, V. PASQUARELLA, S. LAFORGIA, A. STOLFA, D. VOLPE pubblicati in *questa Rivista* (2016/1, parte I e 2016/2, parte II), che rielaborano relazioni e interventi presentati al Convegno organizzato dall’Università di Bari “A. Moro” (20 novembre 2015) su “La cultura della sicurezza

strutture e funzioni la caratteristica che più di altre può prestarsi a qualificarne il contesto. In questa prospettiva, se è senz'altro vero che il fenomeno societario risulta segnato dalla diffusissima presenza di entità “minori” – molte delle quali con dimensioni ridottissime e organizzazione informale³ – non meno interesse deve essere rivolto alle realtà più grandi e alle aggregazioni produttive più complesse (imprese articolate in più unità produttive; imprese e gruppi di imprese europei/transnazionali; siti produttivi ed espositivi, organizzazioni di rete)⁴.

Per sviluppare una seria riflessione sulle rappresentanze per la sicurezza rispetto alle grandi realtà produttive, due sono i piani, tra loro necessariamente combinati, che occorrerebbe esplorare: da un lato, evidenziare i tratti che caratterizzano lo specifico sistema di rappresentanza che il legislatore (nazionale/europeo) e la contrattazione collettiva hanno contribuito a definire nel corso del tempo; dall'altro lato, approfondire alcuni degli aspetti nei quali la complessità organizzativa, assunta a tratto emblematico/identitario dell'assetto delle imprese societarie e dello loro più rilevanti forme aggregative, esprime criticità da indagare e sollecita proposte adeguate in grado di affrontarle.

Sul primo piano d'indagine, vale a dire sull'evoluzione e sulle caratteristiche del sistema di rappresentanza della sicurezza nei luoghi di lavoro, è possibile prestare attenzione soltanto ad alcuni degli aspetti che lo avrebbero meritato, a partire dai contenuti della contrattazione collettiva, in particolare della contrattazione integrativa dei settori chimico, alimentare e metalmeccanico che

fra organizzazione e formazione. D.Lgs. n. 81/2008 e D.Lgs. n. 231/2001”, in occasione della presentazione del volume a cura di G. NATULLO, *Salute e Sicurezza sul lavoro*, Milano, Utet Giuridica, 2015.

³ Per una riflessione sulle problematiche connesse all'esercizio dei diritti di rappresentanza per la sicurezza nelle piccole imprese artigiane mi sia consentito di rinviare a L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 20, 2013. Volendo v. anche P. PASCUCCI, L. ANGELINI, C. LAZZARI, *Il d.lgs n. 81/2005: sfide ed opportunità per le parti sociali*, in L. NOGLER (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, in “Diritto del lavoro nei sistemi giuridici nazionali, integrati e transnazionali”, Collana fondata da Giuseppe Pera, Milano, Franco Angeli, 2014, p. 226 ss.

⁴ Sulle forme di organizzazione e di azione collettiva nell'ambito dei gruppi di imprese, tra i molti autorevoli contributi: F. LUNARDON, *Autonomia collettiva e gruppi d'imprese*, Torino, Giappichelli, 1996; A.R. TINTI, *Gruppi di imprese e diritto del lavoro: profili collettivi*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 1991, p. 95 ss.; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, in “Rivista giuridica del lavoro”, 2013, I, p. 83 ss. Sul tema delle reti di imprese – rimasto per molto tempo troppo in ombra secondo T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazione del lavoro*, in “Mercato concorrenza regole”, 2012, p. 7 ss. in part. p. 11 – vedi *amplius*: T. TREU (a cura di), *Contratto di rete. Trasformazioni del lavoro e reti di imprese*, Milano, Ipsoa, 2015; M.T. CARINCI (cura di), *Dall'impresa a rete alle reti di d'impresa*, Milano, Giuffrè, 2015; I. ALVINO, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, Milano, Giuffrè, 2014; I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2017, p. 401 ss. Più specificamente, a proposito di sistemi produttivi di rete e contrattazione collettiva, L. D'ARCANGELO, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 173 ss. In merito alle possibili tecniche di regolazione utilizzabili nelle organizzazioni complesse: S. BORELLI, *Tecniche di regolazione delle organizzazioni complesse e disciplina lavoristica*, in “Lavoro e diritto”, 2014, p. 23 ss.; EAD, *Riflessioni sull'ambito di applicazione e sui criteri di imputazione giuridica della disciplina lavoristica. Esempi di interpretazione funzionale del concetto di impresa* (testo disponibile al <https://convegnovenezia.files.wordpress.com/2013/10/borelli.pdf>).

dalla fine degli anni cinquanta ha sperimentato (in successione) l'istituzione di Comitati paritetici aziendali, la costituzione delle Commissioni paritetiche territoriali e delle Commissioni ambiente (composte unilateralmente da lavoratori) cui sono stati attribuiti significativi poteri di proposta, indagine e controllo sulle condizioni di nocività degli ambienti di lavoro⁵.

Da ricordare sono i contenuti dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, in cui si dispone, o meglio, si disponeva⁶, che i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno 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 fisica⁷. Ugualmente meritevoli di menzione sono i diritti di informazione e di consultazione introdotti con i rinnovi contrattuali degli anni settanta, con i quali inizia a prendere forma un embrionale abbozzo di quella "gestione partecipata" delle tematiche di sicurezza dell'ambiente di lavoro che sarà più compiutamente delineata dalla direttiva quadro europea n. 89/391/CEE⁸.

Le disposizioni della direttiva n. 89/391/CEE, come noto, hanno segnato un vero e proprio cambio di passo anche per quanto concerne la dimensione collettiva di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Gli Stati membri hanno dovuto imporre ai datori di lavoro la consultazione preventiva e tempestiva dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, mettendoli nelle condizioni di poter partecipare in modo equilibrato (conformemente alle legislazioni o prassi nazionali)

⁵ Per tutti, S. RENGA, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni novanta*, in "Lavoro e diritto", 1994, p. 616 ss.

⁶ Sulla questione dell'avvenuto superamento di quelle rappresentanze a seguito dell'istituzione dei RLS, A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino, Giappichelli, 1999, p. 119 ss., pp. 122-123. Più recentemente: E. ALES, *L'art. 9 Statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2011, I, p. 59 ss.; P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. 81/08*, in "Diritti, lavori, mercati", 2010, p. 663 ss.; L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "I Working Papers di Olympus", n. 18, 2012, pp. 7-8; P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, II ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 481; L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove*, cit., p. 9. Propende per la "sopravvivenza" dell'art. 9 St. lav. in ragione (anche) di una non perfetta coincidenza con la disciplina dei decreti attuativi della direttiva comunitaria, S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, in S. CIUCCIOVINO, L. MARCHIORI (a cura di), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza, Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore dell'igiene ambientale*, Roma, Ediesse, 2017, p. 86 e ss., in part. p. 89. Da segnalare è il recente Accordo di settore sui RLS stipulato dall'ABI il 4 febbraio 2016 (art. 11), il quale, richiamando espressamente l'art. 9 St. lav., dispone che "Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono attribuiti anche i compiti dell'art. 9 della l. n. 300 del 1970".

⁷ G. G. BALANDI, *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in "Lavoro e diritto", 1990, p. 222 ss.; A. DI STASI, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Torino, Giappichelli, 2012, pp. 115-118.

⁸ Ancora, S. RENGA, *Modello sindacale*, cit., p. 640 ss., in part. p. 649. Sui contenuti della contrattazione aziendale, cfr. A. LASSANDARI, *La contrattazione e il contratto collettivo*, in P.G. ALLEVA, G. GHEZZI (a cura di), *Il Diritto del lavoro*, Roma, Ediesse, 2002, fasc. 12, p. 17.

e di poter intervenire su qualunque azione in grado di produrre effetti significativi sulle condizioni di salute e sicurezza esistenti nell'ambiente di lavoro⁹.

Dando attuazione alla direttiva mediante il d.lgs. n. 626/1994, il legislatore italiano ha previsto l'elezione o la designazione di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in tutte le aziende¹⁰ distinte in base alla loro consistenza occupazionale, se con più o meno di quindici dipendenti: nelle più piccole aziende o unità produttive (fino a 15), il rappresentante per la sicurezza avrebbe dovuto essere eletto o designato direttamente dai lavoratori al loro interno, oppure individuato nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; in quelle con più di 15 dipendenti, il rappresentante sarebbe stato indicato nell'ambito delle rappresentanze sindacali, ove esistenti¹¹.

Coerente con l'impegno manifestato nella legge delega n. 123/2007 di valorizzare la figura dei RLS, il d.lgs. n. 81/2008 ha innanzitutto deciso di assicurarne l'effettiva presenza in tutte le aziende/unità produttive, anche se piccole o piccolissime: nel caso in cui non siano stati eletti o designati RLS aziendali, la funzione rappresentativa dovrà essere comunque garantita in via sussidiaria dai RLS territoriali¹². Nelle realtà produttive di maggiori dimensioni, quelle con più di 15 lavoratori (non più soltanto "dipendenti", v. *infra*), il decreto conferma che i RLS devono essere eletti o designati dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali e, soltanto in mancanza delle stesse, eletti o designati dai lavoratori al loro interno.

⁹ Cfr.: M. VINCIGERI, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bologna, BUP, 2017, pp. 112-113; L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 57 ss., in part. p. 71 ss.; A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., p. 118; C. OGRISEG, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza in Italia: un adeguato recepimento della direttiva comunitaria?*, in "Rivista giuridica del lavoro", I, 2002, pp. 340-341; L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2005, p. 429 ss.; M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2010, pp. 165-167. Per un completo quadro europeo e comparato della situazione determinatasi a seguito dell'attuazione della direttiva 89/391/CEE: in tema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, E. ALES (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, in "Studies in Employment and social Policy", vol. n. 42, Wolter Kluwer International – Law & Business, The Netherlands, 2013; con particolare attenzione ai differenti modelli di coinvolgimento dei lavoratori e/o delle loro rappresentanze, M. GIOVANNONE, *La partecipazione dei lavoratori alle politiche di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza nel quadro internazionale e comparato*, ma anche A. MENNELLA, *Una rassegna delle indagini sul tema a livello internazionale e italiano*, entrambe in S. CIUCCIOVINO, L. MARCHIORI (a cura di), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza*, cit., rispettivamente p. 48 ss. e pp. 133-42, pp. 147 ss.

¹⁰ S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, cit., p. 100: l'irrilevanza delle dimensioni aziendali rispetto alla necessaria presenza di RLS si segnala come un *unicum* nel panorama europeo, dove il diritto ad una rappresentanza specifica per la sicurezza è generalmente condizionato al raggiungimento di determinate soglie minime di lavoratori presenti in azienda.

¹¹ Sulla natura strategica dell'affidamento delle funzioni di rappresentanza per la sicurezza ad organismi aziendali di natura sindacale, *amplius*, B. M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Napoli, Esi, 2014, p. 38 ss.

¹² A. TAMPIERI, *La disciplina del rappresentante per la sicurezza dal d.lgs. n. 626/1994 al testo unico: tra diritto dell'alternanza e incertezza del diritto*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", n. 4, 2009, p. 228; G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 35.

Sul concetto di rappresentanze sindacali (nelle quali l'individuazione dei RLS deve compiersi), si è da tempo chiarito che quel riferimento non riguarda le sole RSA o RSU, ma comprende ogni forma di rappresentanza di natura sindacale operante nel luogo di lavoro¹³. Tra queste, la contrattazione collettiva, specie quella di livello interconfederale, si è decisamente orientata verso le RSU, relegando le RSA in una condizione di progressiva residualità¹⁴. La scelta ha consentito di sdrammatizzare alcune delicate questioni riguardanti i caratteri di autonomia e di specialità che, in coerenza anche con il dettato comunitario, la rappresentanza per la sicurezza deve conservare. Ovviamente non sono mancati casi nei quali la contrattazione ha legittimato le RSA¹⁵, il più rilevante dei quali è senz'altro quello del gruppo FCA dove, a seguito della stipulazione del contratto collettivo aziendale del 13 dicembre 2011 e (soprattutto) della conseguente fuoriuscita dal sistema associativo confindustriale, l'accesso alla carica di RLS, su designazione delle organizzazioni sindacali firmatarie, è consentito soltanto ai membri delle rispettive RSA¹⁶.

In merito all'individuazione dei RLS all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali si è pronunciata anche la Commissione interpellati (risposta n. 20 del 6 ottobre 2014), sollevando non poche critiche per aver affermato che nelle imprese con più di 15 lavoratori "l'eleggibilità del rappresentante fra i lavoratori non appartenenti alle RSA opererebbe esclusivamente laddove non sia presente

¹³ G.G. BALANDI, *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro*, cit., p. 224; G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, 1995, pp. 85-86; ID, *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in "Argomenti di diritto del lavoro", n. 4, 1997, p. 205 ss.; P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in "Rivista giuridica del lavoro", Supplemento n. 2, 2007, p. 161 ss.

¹⁴ P. PASCUCCHI, *Salute e sicurezza*, cit., p. 220; vedi anche A. TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro*, cit., p. 135 e L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva*, cit., p. 431; S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, cit., p. 101; A. BALDASSARRE, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e il rilancio della "filosofia partecipativa"*, in M. TIRABOSCHI, *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 533.

¹⁵ V. il CCNL per i dipendenti delle PMI, delle cooperative del settore edile e affini (2014-2017), il quale, all'art. 11, precisa che la nomina del RLS, da intendersi come presenza aggiuntiva rispetto ai membri della RSA, è frutto dell'iniziativa delle organizzazioni sindacali. Il RLS è eletto, a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, dai lavoratori al loro interno.

¹⁶ Come ben argomenta P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 499, la possibilità di mere investiture dall'alto dei RLS, ad opera cioè delle organizzazioni sindacali, senza alcuna specifica approvazione o ratifica da parte dei lavoratori rappresentati, potrebbe ritenersi formalmente ammessa dall'utilizzo del termine "designazione". Si tratta tuttavia di una soluzione che appare discutibile, soprattutto se posta in relazione alla scelta compiuta dallo stesso legislatore che ha voluto sempre collegare il mandato rappresentativo ad una manifestazione di volontà dei lavoratori. A proposito di elezione e operatività delle RSA/RLS all'interno del gruppo FCA, particolare interesse rivestono le clausole dell'Accordo di regolamentazione del 16 febbraio 2012, nelle quali si precisa, tra l'altro, che sono eleggibili nelle RSA tutti i lavoratori candidati dalle organizzazioni sindacali firmatarie nell'ambito dell'unità produttiva e che tutti (dunque, soltanto) i candidati alle RSA possono essere anche candidati RLS. Cfr. L. MIRANDA *Gli accordi del Gruppo Fiat-Chrysler: verso un modello di rappresentanza paritetica per la sicurezza*, in "Diritti Lavori Mercati", I, 2012, p. 108. *Amplius*, S. SCIARRA, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2011, p. 352. Recentemente, F. FOCARETA, *Il modello FCA-CNH, le parole e le cose*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2017, p. 365 ss., in part. p. 370: il modello, di derivazione americana, è ispirato ad un aziendalismo molto spinto nell'ambito del quale tutto è regolato dal contratto collettivo aziendale.

una rappresentanza sindacale a norma dell'art. 19 Statuto dei lavoratori". Per rimediare all'errore in cui era evidentemente caduta, che l'aveva indotta addirittura ad adombrare la possibile esclusione delle stesse RSU, la Commissione ha pubblicato una nota di precisazione (31 dicembre 2014) nella quale ha riconosciuto che i RLS devono essere individuati nell'ambito delle tipologie di rappresentanza sindacale comunque esistenti in azienda, che non si esauriscono in quelle disciplinate dall'art. 19 St. lav.

Considerata con la dovuta attenzione la vicenda FCA, e pur condividendo l'avvertimento proveniente dalla dottrina più attenta secondo cui soltanto una rappresentanza specifica e specializzata, raccordata ma non coincidente con le rappresentanze sindacali "generaliste", sarebbe in grado di garantire il possesso delle competenze e delle sensibilità necessarie ad assicurare una più efficace azione di tutela in materia di salute e sicurezza dei lavoratori¹⁷, non ritengo tuttavia opportuno porsi in modo troppo severo di fronte alla scelta effettuata dal legislatore quando prevede l'individuazione del RLS nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali, in particolare se trattasi di RSU. Senza negare l'esistenza di rischi connessi alla commistione dei ruoli e al sovraccarico di funzioni¹⁸, la collocazione dei RLS all'interno delle rappresentanze sindacali "generaliste" può infatti contribuire allo sviluppo di una contrattazione collettiva gestionale/aziendale attenta e ben disposta a mettere in atto, anche per quanto concerne la disciplina dei tradizionali istituti oggetto di contrattazione, misure e strumenti che tengano in debito conto le specifiche esigenze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori¹⁹. Rispetto a un tale scopo potrebbe risultare decisivo l'avverarsi di due condizioni, sull'importanza delle quali il caso FCA ha giustamente richiamato l'attenzione: la prima, che le rappresentanze sindacali e i RLS da

¹⁷ Evitando allo stesso tempo di ricadere in logiche pericolosamente compromissorie: P. CAMPANELLA, *Profili collettivi*, cit., p. 174; EAD, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, cit., p. 501.

¹⁸ G. NATULLO, "Nuovi" contenuti, cit., p. 17. Sulla piena "sindacalizzazione" dei RLS si erano espresse criticamente le Commissioni parlamentari d'inchiesta che avevano monitorato l'applicazione del d. lgs n. 626/1994. Già nel documento di sintesi dei lavori del Comitato paritetico delle Commissioni XI (Lavoro e previdenza sociale) del Senato della Repubblica e XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei Deputati del luglio 1997, infatti, veniva sottolineato come quel meccanismo di designazione sarebbe stato controproducente perché avrebbe portato ad escludere lavoratori disponibili e competenti, ma non candidabili in quanto non iscritti alle organizzazioni sindacali. Il giudizio critico sulla commistione fra RLS e rappresentanti sindacali sarà confermato anche nel rapporto 2008 presentato dalla "nuova" Commissione parlamentare monocamerale di inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette «morti bianche».

¹⁹ L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva*, cit., p. 432; M. LAI, *I soggetti collettivi (Rappresentanze per la sicurezza; Organismi paritetici): costituzione, prerogative, attività*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 801-802. V. anche P. CAMPANELLA, *Benessere al lavoro, produttività dell'impresa, partecipazione dei lavoratori in tempo di crisi*, in L. ANGELINI, *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del Convegno Urbino - 8 novembre 2013*, in "I Working Papers di Olympus", n. 31, 2014, pp. 57-67: riguardo ai c.d. rischi psicosociali ed organizzativi, l'impiego di tecniche di partecipazione diretta dei lavoratori e dei loro RLS, combinate sapientemente con il ricorso alla contrattazione collettiva aziendale, potrebbe condurre a risultati molto soddisfacenti, in termini di miglioramento del clima organizzativo e della complessiva condizione di benessere nei luoghi di lavoro.

individuarsi al loro interno siano sempre legittimati attraverso procedure elettive (su cui, *infra*), da cui possa evincersi l'essenzialità del vincolo che deve tenere legati rappresentanti e rappresentati²⁰; la seconda, che l'inserimento dei RLS nell'ambito delle stesse rappresentanze non si traduca in un assorbimento/annullamento – non soltanto qualitativo ma anche quantitativo – della rappresentanza specialistica che, al contrario, deve preservare integra la sua distinta identità e autonomia d'azione²¹.

È sicuramente un dato di fatto che in tema di standard di prevenzione e miglioramento della qualità degli ambienti di lavoro, dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994, la contrattazione non ha fatto molto di più che ribadire l'esigenza di una corretta e piena applicazione delle norme prevenzionistiche, probabilmente convinta anch'essa che la fonte negoziale, per la sua stessa natura, mal si presterebbe ad intervenire in una materia dove la rilevanza dell'interesse tutelato impone il rispetto di stringenti vincoli normativi inderogabili, presidio di valori costituzionali di ordine assolutamente primario²².

Al contrario, con riferimento ai RLS, il legislatore non ha lesinato spazi all'autonomia collettiva, attraverso rinvii estesi al numero, alle modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché ai permessi di lavoro retribuiti e agli strumenti per l'espletamento delle funzioni²³. Rispetto a questo ampio mandato, un aspetto rilevante, che diventa

²⁰ L. MIRANDA, *Gli accordi del Gruppo Fiat-Chrysler*, cit., pp. 108-110: con la designazione delle rappresentanze specialistiche, individuate direttamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie il contratto collettivo, si sarebbe determinata una significativa perdita di ruolo dei lavoratori, che potrebbe essere considerata in contrasto sia con l'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, sia con la stessa nozione di lavoratore di cui all'art. 2, comma 1, lett. a. Il rischio è quello di generare un pericoloso deficit di rappresentanza rispetto alla c.d. "comunità di rischio". Cfr.: P. CAMPANELLA, *Profili collettivi*, cit., p. 172; G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 28.

²¹ Cfr.: G. NATULLO, *Sicurezza del lavoro e modelli organizzativi: brevi osservazioni su alcuni profili individuali e collettivi*, in D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi*, cit., p. 57.

²² Denuncia il pregiudizio del legislatore nei confronti della contrattazione collettiva, ritenuta inidonea a fornire soluzioni adeguate alle problematiche di sicurezza sui luoghi di lavoro anche per la sua natura intrinsecamente compromissoria, e riconosce lo scarso contributo offerto in materia dalla contrattazione collettiva nazionale G. LEONE, *Sicurezza, contrattazione e legalità*, in D. GOTTARDI (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino, Giappichelli, 2016, pp. 293, 295. Sull'incerta qualificazione dei limiti imposti al principio costituzionale di libertà di iniziativa economica dell'art. 41 Cost (sicurezza, libertà e dignità umana), come limiti esterni che ne condizionano in negativo l'esercizio, oppure come limiti interni che ne orientano (in positivo) la destinazione, C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali*, cit., pp. 61-62, ma anche, *amplius*, M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Milano, Wolters Kluwer-Cedam, 2017, p. 262 ss. Per una interessante riflessione sull'esistenza di un principio di adeguatezza ancorato alle dimensioni e alla concreta attività d'impresa – da intendersi sia come "clausola generale" propria dell'organizzazione, sia come criterio inderogabile della gestione societaria a carico degli amministratori – e sui possibili riflessi sulle condizioni di tutela degli interessi di coloro che vi prestano la loro attività, D. SCARPA, *Struttura societaria e tutela del lavoratore: possibile una connessione?*, in "Tutela e sicurezza del lavoro", n. 2/2017, p. 14 ss.

²³ Si tratta di prerogative e attribuzioni in grado di scongiurare almeno parzialmente l'assorbimento della rappresentanza specialistica da parte di quella generale: così, B.M. ORCIANI, *Rappresentanze e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 41 ss., la quale si sofferma in particolare sull'importanza della formazione. V. anche G. NATULLO, "Nuovi" contenuti della

addirittura cruciale quando si tratta di ragionare sul buon esercizio della rappresentanza per la sicurezza all'interno di organizzazioni produttive molto articolate e complesse, è quello del numero dei RLS da eleggere/designare²⁴. In merito il legislatore si è da sempre limitato a prevedere dei minimi di presenza, sotto i quali non è consentito scendere, rapportandoli alle diverse soglie dimensionali delle imprese, soglie che si sono concretamente “riposizionate” dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 nel quale non si fa più riferimento ai dipendenti (come avveniva sotto l'egida del d.lgs. n. 626/1994), ma ai lavoratori (secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), computati ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 81/2008.

Dunque, è sulla contrattazione collettiva che ricade – giustamente, trattandosi di rappresentanza dei lavoratori – la responsabilità di stabilire il *quantum* di rappresentanti da eleggere/designare²⁵. Un ruolo che diventa ancora più rilevante quando si tratta di fissare il numero di RLS nell'ambito delle aziende o unità produttive in cui operano più di mille lavoratori. Infatti, come recita l'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008, il minimo legale di sei rappresentanti deve essere aumentato nella misura che sarà individuata negli accordi e nei contratti collettivi.

L'interpretazione del citato comma 7 è tutt'altro che semplice. Trattandosi di rappresentanza dei lavoratori, potrebbe considerarsi non infondata la tesi secondo cui quella norma fungerebbe da mero invito rivolto alla contrattazione collettiva di voler procedere nella direzione auspicata dal legislatore. A mio avviso, tuttavia, quanto disposto per le aziende o unità produttive con più di mille lavoratori – e ciò anche per dare un senso al diverso tenore letterale della disposizione rispetto alle realtà di minori dimensioni – assume una forte connotazione prescrittiva quando chiede agli accordi collettivi di definire l'incremento del numero dei rappresentanti per la sicurezza.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, il numero dei RLS costituisce un requisito necessario della rappresentanza per la sicurezza, di cui concorre a garantire l'effettività e l'efficacia, non diversamente dalla loro individuazione all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti.

contrattazione collettiva, cit., p. 14; A. DI STASI, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro*, cit., p. 121 (v. anche nt. 275).

²⁴ L'effettività dell'azione delle rappresentanze interne – una presenza che può essere “plurale” e funzionalmente specializzata – dipende dalla capacità di controllare il potere organizzativo, con la conseguenza che la dimensione interna della rappresentanza non può non riflettere (risultandone condizionata) la struttura dell'organizzazione produttiva: così, S. BORELLI, *Lo Statuto ieri, oggi e (forse) domani*, in “Lavoro e diritto”, 2010, p. 405.

²⁵ Senza tuttavia specificarne il livello, creando inevitabili incertezze: P. PASCUCCI (con la collaborazione di L. ANGELINI, A. DELOGU, C. LAZZARI e di S. BATTISTELLI, S. COSTANZI, E. MAGI, A. PIZZI), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: Il titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il jobs Act (Nuova edizione aggiornata al 1° novembre 2017)*, Quaderni di Olympus, n. 5, Fano, Aras Edizioni, 2017, p. 258. Molto interessante, seppur risalente, è la ricerca condotta da A. ANTONUCCI, *Capitolo secondo: commento generale dei risultati della ricerca*, in AA.VV., *Problemi della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, Quaderni, 2003, p. 79 ss.: su un panel di 67 CCNL, rispetto ad aziende fino a 200 dipendenti, in ben 24 settori considerati, il numero effettivo dei RLS eletti o designati risulta essere stato fissato in misura doppia rispetto al minimo legale previsto.

Coerentemente con quanto fa (direttamente) il legislatore che, per le aziende fino a mille lavoratori, stabilisce minimi di presenza in relazione alla consistenza occupazionale – lasciando sempre libera la contrattazione di definire, settore per settore, un miglior rapporto tra numero di rappresentanti e rappresentati – nelle realtà produttive con più di mille lavoratori, in mancanza di minimi legali, è la contrattazione collettiva che deve decidere, libera nel *quantum* ma non anche sul se.

Non ritengo corretto valutare la portata della nozione “nell’ambito delle rappresentanze” in termini meramente strutturali, e sostenere che, individuati i RLS tra i membri delle rappresentanze aziendali, tale individuazione implichi anche il rispetto del numero dei rappresentanti che già le compongono²⁶. La nozione dovrebbe avere piuttosto una valenza funzionale: eletti o designati secondo le procedure definite dalla contrattazione collettiva in base all’insieme delle attribuzioni che legislatore e contrattazione hanno indicato come necessarie ad assicurare che la dinamica partecipativa (elemento essenziale del sistema prevenzionale aziendale) si espliciti compiutamente, i RLS non possono che diventare membri della rappresentanza sindacale presente nell’azienda in cui opereranno²⁷.

La specificità, l’autonomia funzionale, la “caratura istituzionale” della rappresentanza per la sicurezza devono essere preservate per non compromettere il complesso temperamento di valori e di interessi che lo stesso legislatore l’ha chiamata a presidiare; un obiettivo a cui la rappresentanza generalista deve concorrere: tenuta com’è ad “accoglierla” al suo interno, essa non può far altro che assicurare che tutti i RLS individuati (rispetto al numero dei lavoratori e al settore di appartenenza) diventino suoi membri²⁸.

L’individuazione del numero dei RLS da eleggere o designare nelle aziende o unità produttive con più di mille lavoratori è dunque una decisione che la contrattazione collettiva deve necessariamente prendere, resa indispensabile dalla mancata indicazione di minimi legali. Né è possibile che tale numero sia individuato per *relationem*, facendo riferimento a quello già previsto per le RSU, per le quali – è opportuno sottolinearlo – la contrattazione utilizza un identico criterio di

²⁶ In tal senso si erano tuttavia mossi gli accordi interconfederali attuativi del d.lgs. n. 626/1994 che, in linea di massima, avevano stabilito non soltanto che i RLS fossero individuati tra i componenti della RSU, ma che dovessero essere anche ricondotti nel numero complessivo della stessa, senza cioè la possibilità di prevedere componenti aggiuntivi. Cfr: P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 500; A. DI STASI, *Il potere sindacale*, cit., p. 123, nt. 278. V. anche M. LAI, *La partecipazione dei lavoratori e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Gli organismi paritetici*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Milano, Utet, 2007, pp. 290-291, il quale ritiene che la soluzione di unificare in un unico soggetto funzioni così diverse e impegnative potrebbe non essere la migliore.

²⁷ P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 479, p. 501, rileva correttamente come la funzione di rappresentanza dei RLS, oggi estesa all’intero universo dei lavoratori dell’azienda o dell’unità produttiva – comprendendo ad esempio i collaboratori coordinati e continuativi – sia più ampia di quella “generalista”, tradizionalmente confinata nell’ambito del lavoro subordinato.

²⁸ Diventando, se necessario, “aggiuntivi” rispetto ai membri che compongono la RSU, di cui ovviamente acquisiscono lo *status*. Potrebbe tuttavia non essere necessaria né soprattutto automatica una totale sovrapposizione tra RLS e rappresentanti aziendali.

proporzionalità rispetto ai lavoratori impegnati nell'unità produttiva o nell'azienda, a conferma che in tema di rappresentanza il numero dei rappresentanti costituisce un requisito fondamentale in grado di attestarne anche la "qualità"²⁹.

A proposito dell'individuazione di quanti RLS eleggere/designare, ha sicuramente ben operato l'Accordo di settore sui rappresentanti per la sicurezza sottoscritto dall'ABI il 4 febbraio 2016: dopo aver confermato che nelle aziende con più di mille lavoratori i rappresentanti devono essere sei, le parti hanno concordato, a partire dai 2.000 lavoratori, ulteriori soglie (fino a 8.000, oltre 8.000, oltre 29.000 lavoratori), cui hanno associato specifiche modalità in base alle quali integrare la rappresentanza per la sicurezza (rispettivamente, 1 rappresentante ogni 3.000 (o frazione), 1 ogni 7.000, 1 ogni 7.500 lavoratori)³⁰.

Il giudizio non riguarda ovviamente il merito delle scelte su quale sia il numero di RLS da leggere o designazione che soltanto la contrattazione collettiva è legittimata a compiere valutando le specifiche caratteristiche del settore, e che la rappresentanza sindacale aziendale non potrà non assecondare adeguandovisi anche strutturalmente, se necessario. Dunque, non è la rappresentanza specialistica che è destinata ad annullarsi nella rappresentanza generalista, ma piuttosto il contrario: è la rappresentanza aziendale che deve "aprirsi" alla rappresentanza per la sicurezza, lasciandosi inevitabilmente contaminare dalle logiche partecipative e gestionali che ne governano l'agire.

Da tutto ciò sembra uscirne rafforzato il convincimento che molte delle riserve espresse sul funzionamento del modello di rappresentanza specialistica scelto dal legislatore per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori non derivano tanto da un limite intrinseco dello stesso modello, ma da come la contrattazione collettiva abbia di fatto esercitato (o non esercitato) le sue molte prerogative (tra cui anche quelle in tema di individuazione del numero dei RLS da eleggere/designare³¹). Inoltre, sempre per il conseguimento di un buon livello di effettività ed efficacia della rappresentanza per la sicurezza, non va sottovalutata l'importanza di come sia costituita e di come operi la stessa rappresentanza aziendale "generalista", soprattutto in un ordinamento come il nostro che, pur con tutte le sue peculiarità, si conforma a un sistema di rappresentanza a "canale

²⁹ V. ad esempio, ad integrazione di quanto disposto dal TU sulla rappresentanza del 2014, le modalità indicate dal recente Accordo Federmeccanica del 5 luglio 2017 per la Costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

³⁰ L'Accordo ABI, che le parti considerano sperimentale, prevede anche una particolare modalità per individuare il numero dei RLS nell'ambito di aziende facenti parte di gruppi bancari. In tale caso, infatti, si stabilisce che nel Gruppo siano comunque presenti un RSL ogni ottocento lavoratori. Inoltre, limitatamente ai gruppi con più di 4.000 lavoratori, su iniziativa della capogruppo, le Parti possono istituire RLS di gruppo, in numero crescente rispetto ai lavoratori appartenenti alle aziende del gruppo stesso (fino a 10.000, un RLS di gruppo, oltre 60.000, sette RLS), da intendersi come "aggiuntivi" rispetto al numero dei rappresentanti aziendali per la sicurezza eletti o designati nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge e dallo stesso accordo.

³¹ Propone una panoramica sui principali accordi sindacali che, in attuazione del d.lgs. n. 626/1994, hanno stabilito il numero dei RLS da eleggere o designare (insieme all'ammontare dei permessi retribuiti loro spettanti) M. LAI, *Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, cit., pp. 304-305.

unico”³². In questa prospettiva, l’attuazione di una “buona” riforma della rappresentanza sindacale e della contrattazione collettiva, soprattutto per quanto riguarda il livello aziendale³³ – temi sui quali la migliore dottrina ha saputo recentemente animare un fecondo dibattito attraverso la formulazione di compiute proposte legislative³⁴ –, potrebbe avere non poche positive ripercussioni anche sul più efficace esercizio della rappresentanza specialistica per la sicurezza³⁵.

Ad onor del vero, rispetto alla disciplina dettata nel 1993, le rappresentanze sindacali aziendali, in particolare le RSU, sono state al centro di un graduale ma assai rilevante rinnovamento, a voler ben considerare i contenuti dell’accordo del 28 giugno del 2011, passando per quelli dell’accordo di maggio 2013, fino ad arrivare al c.d. TU del 2014, nel quale si sono riprese, armonizzandole con le regole più recenti, diverse norme del 1993.

Per quanto riguarda la disciplina consolidata nel TU, quello che ai fini della nostra indagine interessa maggiormente rilevare è che le “nuove” RSU, dopo l’eliminazione della riserva del “terzo”, sono diventate interamente elettive (con sistema a suffragio universale, voto proporzionale e validità dei risultati condizionata alla partecipazione di più della metà degli aventi diritto), risultando composte in base alle preferenze espresse dai lavoratori all’interno di liste

³² Il modello di rappresentanza prefigurato con la costituzione delle RSU (nel settore privato) non ha riscontri in Europa, essendo centrato su una struttura sindacale di base a “canale unico rivisitato”: *amplius*, F. SANTINI, *Le rappresentanze sindacali unitarie. Struttura e funzioni*, Torino, Giappichelli, 2012, pp. 57-61.

³³ Sulla necessità di mantenere il perno del nostro sistema Paese intorno al contratto nazionale, senza sottovalutare l’importanza di affiancarvi, laddove ve ne siano le condizioni, la contrattazione decentrata di secondo livello (anche per i riferimenti bibliografici), v. D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in “Lavoro e diritto”, 2016, p. 877 ss. Cfr.: M. BARBERA, *‘Noi siamo quello che facciamo’. Prassi ed etica dell’impresa post-fordista*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2014, p. 641; A. ALAIMO, *La riforma della rappresentanza aziendale dei lavoratori. Dal sistema duale al doppio canale: itinerari possibili*, in “Working Papers C.S.D.L.E. Massimo D’Antona”, IT, n. 287, 2016.

³⁴ GRUPPO FRECCIA ROSSA, *Proposta di intervento legislativo in materia sindacale*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2015, III, p. 205 ss; ZOPPOLI A., ZOPPOLI L., DELFINO M. (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Napoli, Esi, 2014. Supportata da un nutrito gruppo di giuristi, la CGIL ha presentato un progetto di legge di iniziativa popolare che interviene anche in materia di rappresentanza e contrattazione collettiva: si tratta della *Carta per i diritti universali del lavoro*, il cui testo è reperibile sul sito della Confederazione. Per una approfondita disamina dei contenuti delle tre proposte di legge, vedi gli Atti del convegno di Roma del 18 aprile 2016 su “L’attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto”, in “Quaderni della Rivista giuridica del lavoro”, 1/2016, Roma, Ediesse, 2016, ma anche: S. SCARPONI, *Quale autonomia per il sistema sindacale italiano?*, in “Lavoro e diritto”, 2016, pp. 970-972; F. MALZANI, *Crisi della rappresentatività e nuovi modelli locali di relazioni industriali: la contrattazione collettiva di Brescia*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2016, I, p. 205-208.

³⁵ Come sottolinea P. CAMPANELLA, *Benessere al lavoro*, cit., p. 63, la debole e incerta configurazione dell’organismo sindacale di rappresentanza generale in azienda – conseguenza di un quadro regolativo che non ne assicura la presenza capillare nei luoghi di lavoro, che fa dipendere dalla scelta di datore di lavoro di applicare o non applicare un contratto collettivo (anche dopo Corte cost. n. 231/2013), e non ne garantisce l’elettività – non può non avere ricadute negative anche per quanto riguarda la rappresentanza per la sicurezza. Sui nodi critici dell’assetto della rappresentanza sui luoghi di lavoro, v. anche G. NATULLO, *Le rappresentanze sindacali aziendali: ieri, oggi: ... e domani?*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2010, p. 789 ss.

concorrenti presentate da associazioni sindacali legittimate. Rispetto alle “vecchie” RSU, grazie alla piena competizione elettorale e alla conseguente prevalenza degli orientamenti degli elettori circa la scelta dei rappresentanti rispetto a “predeterminazioni” e appartenenze associative, abbiamo ora a che fare con organismi di rappresentanza aziendale che esprimono sicuramente un più alto tasso di democrazia interna, al quale contribuisce anche il fatto che le loro decisioni siano assunte a maggioranza³⁶.

È del tutto evidente che di fronte a questo “nuovo” organismo unitario di rappresentanza aziendale dei lavoratori compiutamente elettivo, dotato di una forte autonomia giuridica e funzionale (anche se ancora condizionabile dalle organizzazioni sindacali che hanno il potere di costituirlo), nonché titolare del potere di contrattazione collettiva con efficacia generalizzata, molte riserve che erano state espresse in merito alla scelta del legislatore di individuare i RLS all'interno delle rappresentanze sindacali potrebbero considerarsi superate³⁷.

Peraltro, a voler esaminare i contenuti delle proposte di legge in materia sindacale cui si è fatto sopra cenno che, seppur diverse tra loro, partono tutte dalla valorizzazione di quanto l'autonomia collettiva è riuscita a conseguire e, dunque, non mancano di dedicare particolare attenzione alla formazione della rappresentanza sindacale aziendale e all'efficacia della contrattazione collettiva di secondo livello³⁸, diventa difficile negare la natura ancor più strategica che l'inserimento della rappresentanza specialistica per la salute e sicurezza nella rappresentanza generalista potrebbe assumere qualora fossero approvate. Mi riferisco, solo a voler fare degli esempi, alle procedure attraverso le quali, pur confermata la possibilità che la rappresentanza dei lavoratori possa essere legittimamente esercitata (alternativamente nella stessa unità produttiva) sia dalla

³⁶ Così, L. ZOPPOLI, *Le nuove rappresentanze sindacali unitarie e il gattopardo democristiano*, in “Rivista italiana di diritto del lavoro”, 2014, III, p. 71 ss., il quale mette in particolare evidenza il principio dell'unicità/alternatività delle forme di rappresentanza in azienda (RSU/RSA), nell'ambito del quale viene tuttavia facilitato il passaggio alla RSU ove fossero costituite RSA, nonché la disciplina del “cambio di casacca” del rappresentante, di cui si determina la decadenza e la sostituzione con il primo dei non eletti della medesima lista: un mandato elettorale con vincolo associativo che, tuttavia, non “getta ombre” sulla natura della RSU, quale organo unitario di rappresentanza dei lavoratori dalla natura tendenzialmente collegiale.

³⁷ Molte sono le perplessità espresse dagli stessi RLS: da ultimo, V. ALBANO, *Profili socio-demografici, attività, competenze e relazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Un'indagine nel settore dell'igiene ambientale*, in S. CIUCCIOVINO, M. MARCHIORI (a cura di), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza*, cit., pp. 195-196, che rileva come ben il 41,5% dei RLS di grandi aziende dichiara “poco opportuna” la loro elezione nell'ambito delle RSU. La ricerca, molto interessante soprattutto perché disaggrega e giustappone i dati riferibili alle grandi imprese rispetto a quelli raccolti nelle piccole/medie realtà, individua le principali ragioni che vengono addotte per avvalorare la separazione del ruolo del RLS da quello del rappresentante sindacale: la specificità del tema salute e sicurezza e la sua non negoziabilità; l'autonomia di azione e di funzioni attribuite al RLS, da non confondere con quelle sindacali *tout court*; i vincoli di candidabilità derivanti dal requisito dell'iscrizione sindacale.

³⁸ Così, L. ZOPPOLI, *Le nuove rappresentanze sindacali unitarie e il gattopardo democristiano*, cit., pp. 78-79: i contenuti del TU non richiedono soltanto norme più chiare ed esplicite, ma “...un consenso e un'investitura politica, più dignitosa e conforme alla costituzione formale e materiale...”, che soltanto la legge sarebbe in grado di assicurare.

RSU che dalle RSA, la condizione di residualità di queste ultime viene molto più chiaramente delineata³⁹, resa con particolare evidenza tanto nella disciplina sulla contrattazione collettiva di secondo livello⁴⁰, quanto nelle norme relative ai diritti di informazione o di codeterminazione⁴¹.

2. I RLS di sito produttivo e le potenzialità della loro azione nelle “interconnessioni” organizzative

Rispetto al secondo profilo d’indagine, destinato ad analizzare le specifiche dinamiche di rappresentanza per la sicurezza connesse alla complessità organizzativa delle imprese societarie e delle loro comuni forme aggregative (gruppi/reti), la novità più rilevante del d.lgs. n. 81/2008 è l’istituzione della figura dei RLS di sito produttivo, prevista con il chiaro intento di accrescere il livello di efficacia dell’azione rappresentativa quando si deve operare in grandi contesti produttivi segnati dalla compresenza di più aziende nei quali possono svilupparsi diverse problematiche legate ai processi d’interferenza delle lavorazioni e dal rilevante numero di addetti mediamente operanti (superiore a 500), tra cui rientrano i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno⁴².

Trattandosi di rappresentanza dei lavoratori, il legislatore si è correttamente mosso nel solco già tracciato dalla contrattazione collettiva. Digni di particolare menzione sono alcuni contenuti del Protocollo siglato nel 2005 da Enel, Cgil, Cisl

³⁹ Nella proposta *Freccia Rossa* (art. 10, comma 2), la scelta della forma di rappresentanza spetta alle associazioni sindacali che, singolarmente o congiuntamente, raggiungano il 50% più uno di rappresentatività in azienda; nella *Carta dei diritti universali del lavoro* (l’art. 31, comma 1, lett. b), le elezioni per l’istituzione delle RUS potranno essere indette anche su richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso il datore di lavoro.

⁴⁰ Le tre proposte legislative riconoscono alla RSU la titolarità a stipulare (a maggioranza) contratti collettivi applicabili a tutti i dipendenti dell’azienda; qualora non sia costituita la RSU, la titolarità è posta in capo alle RSA, ma in questo caso sono richiesti requisiti particolari di “rappresentatività”. Nel progetto *Freccia Rossa*, ad esempio, le RSA devono risultare destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori e, nel caso in cui i lavoratori iscritti non superino il 30% degli occupati, qualora sia ritualmente richiesto, il contratto deve essere sottoposto a referendum, cui devono partecipare più della metà degli aventi diritto al voto. L’intesa è respinta con il voto della maggioranza semplice dei votanti (art. 17, comma 1, lett. b, comma 2). Nella proposta *Diritti Lavori Mercati* (art. 4, comma 2), in mancanza della RSU, il contratto collettivo aziendale potrà essere stipulato da un Organismo unitario (sindacale) formato dai delegati delle RSA, ripartiti sulla base del numero degli iscritti al sindacato di riferimento, risultante da deleghe o cessioni di credito; ove richiesto, il contratto dovrà essere sottoposto a referendum, per la validità del quale è necessaria la partecipazione della metà degli aventi diritto al voto (l’intesa si intende respinta a maggioranza semplice dei partecipanti al voto).

⁴¹ Oltre ai diritti d’informazione e consultazione spettanti alle RSU o, in mancanza, alle RSA (art. 6), la proposta *Diritti Lavori Mercati* attribuisce esclusivamente alla RSU significativi diritti di codeterminazione relativi ad alcune importanti materie (tra cui rientrano anche le misure generali di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro). Ma su ciò, *amplius*, § 3.1.

⁴² Sulla nozione di sito produttivo: P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., pp. 492-494; L. ANGELINI, *Discipline vecchie*, cit., pp. 14-15; A. DI STASI, *Il potere sindacale*, cit., p. 126, nt. 293.

Uil che ha istituito i RLS di cantiere, una figura di riferimento per i RLS di sito produttivo. Infatti, in base al Protocollo, sei RLS, individuati tra quelli delle aziende operanti nel cantiere, dopo aver formato il c.d. “Collegio di sicurezza” e aver ricevuto una formazione specifica, potranno controllare l’ambiente lavorativo e contattare la direzione aziendale in tutti i casi in cui ne dovessero ravvisare la necessità.

Per quanto concerne la scelta delle modalità per l’individuazione dei RLS di sito produttivo – che il legislatore affida all’iniziativa dei RLS delle aziende che operano nel sito, che dovranno individuarli al loro interno – non meno decisiva si è rivelata la stipulazione del “Protocollo d’intesa Luigi Davide”, destinato a pianificare gli interventi in materia di sicurezza nell’ambito portuale di Napoli (29 giugno 2007), riproposto nei suoi contenuti sostanziali anche per i porti di Venezia, Genova, Trieste e Ravenna. Si distingue da tutti gli altri il Protocollo del 2009 siglato per i porti di Carrara, Livorno e Piombino, il quale ha delineato un unico sistema integrato di rappresentanza per la sicurezza di sito (SI – RLSS)⁴³: considerata la differente dimensione organizzativa dei tre porti, e lasciate libere le rappresentanze aziendali su come individuare al loro interno i RLS di sito, il Protocollo si limita a determinarne il numero minimo – uno per Carrara, tre per Livorno, uno per Piombino – e a definire il funzionamento di una rappresentanza di sito che partecipa ai lavori del Comitato di igiene e sicurezza e che interviene su tutte le problematiche della sicurezza presenti nei tre diversi porti (non soltanto su quelle connesse ai c.d. rischi da interferenze)⁴⁴.

Nel disciplinare la figura dei RLS di sito produttivo è più che comprensibile la prudenza che ha condizionato il legislatore, mossosi con un approccio quasi sperimentale. Se si vogliono “liberare” tutte le potenzialità che una così innovativa forma di rappresentanza potrebbe riuscire a esprimere, è tuttavia indispensabile proseguire il “processo di istituzionalizzazione” che si è fin qui compiuto: da un lato, attraverso la previsione della obbligatorietà della loro elezione/individuazione, facilmente realizzabile eliminando l’inciso “su loro iniziativa” di cui all’art. 49,

⁴³ Meritevoli di considerazione sono anche i contenuti di un più recente accordo sulle modalità di implementazione del sistema integrato di rappresentanza per la sicurezza di sito del Porto di Ravenna (aprile 2014), nell’ambito del quale viene rafforzata la capacità d’azione del RLS (di sito) grazie a un significativo monte ore di permessi (pari a 3600 euro annui) e alla messa a disposizione di locali, materiali di cancelleria, utenza telefonica, nonché di un’autovettura. I RLS sono tenuti a documentare la loro attività e a partecipare alla programmazione formativa loro destinata.

⁴⁴ A. GIURINI, O. LA TEGOLA, L. MIRANDA, *La sicurezza sul lavoro nei porti*, in “I Working Papers di Olympus”, n. 9, 2012, p. 35 ss., in part. pp. 42-43, e pp. 45-46. Tutti i Protocolli siglati in ambito portuale, conclusi anche grazie al fattivo supporto degli organismi istituzionali competenti, oltre a prevedere l’impegno degli attori coinvolti nella costituzione della rappresentanza specialistica, ne sanciscono il coinvolgimento (in rappresentanza dei lavoratori) nell’ambito del Comitato di igiene e sicurezza (*ex art. 7, del d.lgs. n. 272/1999*), il quale raggruppa tutti i soggetti che compongono il sistema prevenzionistico portuale, ivi compresi gli organismi pubblici deputati al controllo. C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, Milano, 2008, p. 243.

comma 2, del d.lgs. n. 81/2008; dall'altro lato, mediante l'ampliamento del "raggio di azione", ora definito dalla nozione di sito produttivo⁴⁵, al fine di ricomprendervi anche altre comuni forme di interconnessione organizzativa fra imprese, come i gruppi e le reti.

L'individuazione obbligatoria dei RLS di sito produttivo risolverebbe innanzitutto il problema di dover continuare a fare affidamento sui rappresentanti territoriali per assicurare la rappresentanza dei lavoratori nelle imprese appartenenti al sito in cui non sia stato eletto/designato un proprio RLS aziendale, evitando non soltanto le conseguenze che potrebbero determinarsi per la non adeguata conoscenza/competenza (da parte dei RLST) delle specifiche dinamiche che caratterizzano l'attività produttiva delle imprese in conseguenza della loro particolare collocazione nel sito⁴⁶, ma anche l'insorgere di altre criticità connesse alla probabile presenza (all'interno del sito, con funzioni di supplenza) di più RLS territoriali *ratione materiae*, presenza che non farebbe che aggravare l'urgenza di prevedere un efficace coordinamento fra le varie forme di rappresentanza ivi operanti⁴⁷.

Su tutte le possibili considerazioni, una dovrebbe in conclusione prevalere. Se, come molti ritengono, l'azione di coordinamento delle attività di rappresentanza nell'ambito del sito è un requisito decisivo per assicurarne in concreto l'efficacia, la conseguenza più ragionevole da trarne è che una scelta di questa portata non può essere rimessa all'insindacabile ed esclusivo apprezzamento dei RLS aziendali che già operano all'interno del sito⁴⁸. Il che, tuttavia, non deve indurci a sottovalutare le non infondate riserve espresse da coloro che in dottrina hanno condiviso la scelta compiuta dal legislatore: da un lato, perché non dovrebbe

⁴⁵ Trattasi di elencazione tassativa: P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 492.

⁴⁶ P. CAMPANELLA, *ivi*, cit., p. 495.

⁴⁷ A ben vedere, l'attività di rappresentanza esercitata dai RLS di sito produttivo presenta profili di criticità, essendo destinata a operare in contesti caratterizzati non soltanto da condizioni di rischio elevato, ma anche assai diversificati in quanto a settori d'attività, nonché caratterizzati dal massiccio ricorso ad appalti e subappalti. In considerazione di ciò, i RLS di sito devono non soltanto conoscere la normativa generale di sicurezza, ma anche quella specifica di ciascun settore produttivo presente nel sito, non potendo limitare la loro funzione – in vista della seppur eventuale, ma comunque obbligatoria "supplenza" da esercitare nei casi di lavoratori appartenenti a aziende (del sito) che non abbiano eletto o designato propri RLS – alle sole attività di coordinamento. Cfr. P. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 254-255.

⁴⁸ È sicuramente possibile ipotizzare che in nessuna delle aziende insediate in un determinato sito siano stati eletti o designati rappresentanti aziendali e che, di conseguenza, la rappresentanza sia assicurata esclusivamente dai RLS territoriali. Così, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 255. Sull'importanza strategica che riveste l'azione di coordinamento della rappresentanza esercitata dal RLS di sito si sofferma (con particolare attenzione all'ambito portuale) C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 242 ss. Sul tipo di coordinamento svolto dai RLS di sito insiste anche P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 496, sottolineando come la loro presenza possa rivelarsi preziosa per gli stessi RLS aziendali che, grazie ad una visione globale del processo produttivo, potranno ampliare le loro conoscenze ed estendere (seppur indirettamente) il loro ambito di azione. Volendo L. ANGELINI, *Questioni aperte in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*, Relazione al Convegno su *Modelli di rappresentanza e forme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori* (Pesaro, 30 settembre 2016), in "Approfondimenti dell'Osservatorio Olympus" http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=15689:2016angelini_opram&catid=98&Itemid=126.

essere alterata la natura “volontaristica” dei RLS di sito, che non potrebbe non rimanere tale essendo altrettanto volontaria la natura dei RLS aziendali chiamati a individuarla⁴⁹; dall’altro lato, perché così non si terrebbe in debito conto il delicato ruolo di una figura che non va imposta ma valorizzata in ragione del grado di consapevolezza e di maturità dei soggetti da cui dipende la sua individuazione, e con i quali essa deve proficuamente rapportarsi⁵⁰.

In merito all’opportunità di realizzare un allargamento del “campo di azione” dei RLS di sito rispetto a com’è ora confinato dalla sua nozione legislativa, è stata la stessa contrattazione collettiva a prospettare nuovi possibili ambiti di intervento. Da segnalare, ad esempio, è il Protocollo aggiuntivo in materia di relazioni sindacali EXPO del 23 luglio 2013 che ha istituito la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza di “sito espositivo”⁵¹, prevedendo una sede (Osservatorio permanente) e le risorse necessarie a sostenerne le attività⁵².

Rispetto alla disciplina di legge, il secondo comma dell’art. 2 del Protocollo EXPO suscita qualche non infondata perplessità quando attribuisce il compito di individuare i RLS di sito espositivo a ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie, in numero di uno per organizzazione. È senz’altro vero che, ai sensi del terzo comma dell’art. 49 del d.lgs. n. 81/2008, spetta alla contrattazione collettiva stabilire le modalità per l’individuazione di tali rappresentanze; tuttavia, si tratta di modalità che non possono non rispettare quanto disposto dal secondo comma dello stesso art. 49, secondo il quale i RLS di sito devono essere individuati su iniziativa e tra i RLS aziendali operanti nello stesso sito⁵³. Così, nonostante l’incipit dell’art. 3 del suddetto Protocollo nel quale si richiama esplicitamente l’art. 49 del d.lgs. n. 81/2008, i RLS di sito espositivo non sembrano formalmente riconducibili al modello legislativo, dovendo piuttosto individuarsi nello stesso Protocollo la fonte che autonomamente li disciplina⁵⁴.

⁴⁹ P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 495, ma anche pp. 504-505. Sull’opportunità di limitare al massimo gli interventi eteronomi sulla disciplina dei RLS, EAD, *Profili collettivi*, cit., p. 173, e G. NATULLO, *Il quadro normativo*, cit., p. 29, il quale, nonostante la rilevanza del bene tutelato, esprime perplessità sull’effettivo rispetto del principio di libertà sindacale presidiato dall’art. 39 Cost.

⁵⁰ P. PASCUCCI, *La tutela*, cit., pp. 254-255.

⁵¹ Il sito espositivo identifica l’area (comprendente i comuni di Milano e Rho) nel cui ambito sono stati edificati i padiglioni riservati agli enti partecipanti (ben 147) all’evento Expo 2015. Expo 2015 applica il CCNL del settore terziario, della distribuzione e dei servizi. In tema di relazioni sindacali, l’Accordo ha previsto la costituzione di un Osservatorio composto dalle parti sociali e, per quanto concerne la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di un Comitato di monitoraggio nel quale sono coinvolte tutte le società operanti all’interno del sito. *Amplius*, M. FERRARESI, “Expo 2015” e lavoro: l’avviso comune di Regione Lombardia e parti sociali nel contesto normativo di regolazione dell’evento, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2014, p. 797 ss.

⁵² I RLS di sito espositivo esercitano le funzioni di cui all’art. 50 in tutte le aziende operanti nel sito in cui non siano presenti RLS aziendali. Assieme ai RLS aziendali, i RLS di sito espositivo partecipano al Comitato di monitoraggio che ha il compito di verificare la piena e corretta applicazione delle norme e di promuovere azioni di miglioramento, concordando le iniziative da intraprendere (art. 3).

⁵³ P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., p. 504.

⁵⁴ Rispetto ai RLS di sito produttivo, il ruolo della contrattazione collettiva è tanto rilevante quanto delicato: da un lato, in attuazione dell’ampio rinvio legislativo, le parti sociali sono chiamate

Un altro esempio di come sia possibile valorizzare la funzione di coordinamento attribuita ai RLS di sito produttivo è quello riconducibile al Protocollo per la pianificazione degli interventi in materia di sicurezza sul lavoro degli stabilimenti Thyssen Krupp Acciai speciali di Terni dell'8 aprile 2010. Esso prevede che le parti firmatarie si impegnino a mantenere un coordinamento di sito, che tale coordinamento coinvolga insieme alle aziende del gruppo anche le imprese appaltatrici, terze e/o partecipate, che esso riguardi sia i RSPP che i RLS e che sia attuato (per i RSPP) dai RSPP di Thyssen Krupp-AST e (per i RLS) dai RLS di sito.

Il Protocollo Thyssen Krupp riprende e sviluppa i contenuti dell'art. 31, comma 8, del d.lgs. n. 81/2008, il quale, rispetto alle aziende con più unità produttive e ai gruppi di imprese, consente di istituire un unico servizio di prevenzione e protezione⁵⁵. Siccome a tale struttura unitaria tutti i datori di lavoro coinvolti potrebbero rivolgersi anche per quanto concerne l'adempimento degli obblighi di designazione degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione⁵⁶, diventa, se non indispensabile, sicuramente opportuno realizzare (come fa il Protocollo) anche un idoneo coordinamento delle attività dei RLS eletti/designati nelle diverse unità produttive o nelle società controllate/collegate ricorrendo alla figura dei RLS di sito – che in questo caso assumono le vesti di RLS di gruppo, con competenze estese alle aziende appaltatrici, terze o partecipate – in mancanza dei quali l'effettivo esercizio delle attribuzioni elencate all'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, soprattutto per quanto concerne i diritti di informazione e consultazione, potrebbe venire seriamente compromesso⁵⁷.

Pienamente coerente con la prospettiva indagata si presenta l'ipotesi sottoposta dall'ABI alla Commissione interpellati per farne valutare la legittimità (risposta n. 17 del 6 ottobre 2014). Essa riguardava la possibilità – che verrà formalmente prevista nell'accordo siglato il 4 febbraio 2016 – di istituire dei RLS di gruppo cui attribuire gli stessi poteri e le prerogative che spettano a un RLS aziendale. Pur non essendo dichiarato esplicitamente, i RLS di gruppo dovrebbero

a fissare il numero dei RLS di sito, definire i termini del rapporto con i RLS aziendali, preoccuparsi del possibile sovraccarico di funzioni quando si tratta di agire in sostituzione dei RLS aziendali non eletti o designati, definire le risorse necessarie, stabilire i permessi, assicurare una formazione adeguata all'ampiezza e alla tipologia del sito e del ruolo rivestito; dall'altro lato, la contrattazione collettiva deve continuare a esplorare contesti, situazioni e modalità inedite che consentano di valorizzare tutte le sue potenzialità di questa particolare figura di rappresentanza.

⁵⁵ C. LAZZARI, *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in G. NATULLO, *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 744 ss.

⁵⁶ C. LAZZARI, *ibidem*. Sulla questione, cfr. A. SCARCELLA, *Il Servizio di prevenzione e protezione «unico» o «centralizzato» nel TU*, in "Igiene e sicurezza del lavoro", 2010, p. 509 ss.

⁵⁷ Cfr. P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., pp. 496,497. In simili casi, i RLS di sito diventano interlocutori diretti non tanto dei (singoli) datori di lavoro, ma dei soggetti che, in una logica di "sistema integrato per la sicurezza", non possono non operare in modo coordinato al proprio interno: gli addetti e i responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, da un lato, i medici competenti, dall'altro. In questa prospettiva, molto interesse è l'istituzione, risalente al 2002 (nell'ambito del CCNL del settore petrolifero e di quello dei chimici) della figura del Responsabile dei lavoratori per la sicurezza e ambiente (RLSA), con poteri di controllo e vigilanza (soprattutto nell'ambito dei sistemi di gestione della salute e sicurezza e dell'ambiente), che si rapporta direttamente con il RSPP.

soprattutto assicurare lo svolgimento di funzioni di coordinamento e di rappresentanza “sostitutive” – evitando così l’intervento dei RLS territoriali – per tutte quelle aziende che, all’interno del gruppo, anche a causa delle loro ridotte dimensioni, dovessero risultare prive di un proprio rappresentante per la sicurezza.

Ribadito il necessario e integrale rispetto di tutte le disposizioni che nel d.lgs. n. 81/2008 disciplinano la figura e le attività dei RLS in ambito aziendale, cui il fatto di appartenere ad un gruppo non può consentire in alcun modo di derogare, la Commissione, ben comprendendo l’obiettivo che l’interpellante si pone (garantire un’efficace rappresentanza a fronte di complesse e articolate realtà interaziendali di gruppo), conferma l’ampiezza del compito riservato dalla legge alla contrattazione collettiva nel regolamentare, coerentemente con il quadro normativo delineato dalla legge, costituzione, prerogative e funzioni dei RLS⁵⁸.

2.1. (segue) *Rappresentanti per la sicurezza e reti di imprese*

La figura dei RLS di sito potrebbe rivelarsi utile anche nel particolare contesto delle reti di imprese, fenomeno fisiologico e “normale” modalità (sempre più diffusa) di organizzazione dell’attività imprenditoriale⁵⁹. Rispetto alle imprese unite da un contratto di rete – in questo caso al concetto di sito dovrebbe necessariamente sostituirsi quello di rete, definita dall’insieme delle imprese vincolate dal contratto⁶⁰ – i RLS di sito potrebbero fungere da buon modello per

⁵⁸ La Commissione interpellati ha inoltre precisato che occorre assicurare complessivamente (nell’ambito del gruppo) un numero di RLS non inferiore a quello che risulterebbe dalla sommatoria dei RLS che, in applicazione dei criteri di legge (e di contrattazione collettiva), dovrebbero essere eletti o designati in ciascuna delle aziende del gruppo. In coerenza con la risposta della Commissione interpellati, l’Accordo ABI del 2016 ha definito l’istituzione di RLS di gruppo e indicato il loro numero, in proporzione alla crescente consistenza occupazionale del gruppo stesso, da intendersi come aggiuntivo rispetto a quello risultante dalla sommatoria dei RLS aziendali eletti o designati in base ai criteri stabiliti dalla legge e dallo stesso accordo. Sul punto, già nt. 26.

⁵⁹ I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, cit., p. 407.

⁶⁰ L’art. 3, comma 4-ter del d.l. n. 5/2009 (convertito con modifiche dalla legge 9 aprile 2009, n. 33) definisce il contratto di rete come il contratto con cui più imprenditori si obbligano (sulla base di un programma comune di rete) a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all’esercizio delle proprie imprese, ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica, ovvero ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell’oggetto della propria impresa. Da segnalare sono anche alcune importanti norme in materia di distacco, codatorialità e assunzioni congiunte – inserite negli articoli 30 e 31 del d.lgs. n. 276/2003 dal d.l. n. 76/2013 (convertito nella l. n. 99/2013) – destinate a consentire forme di condivisione del personale impiegato dalle imprese per la realizzazione del programma di rete. Sul dibattito che ne è scaturito, tra gli altri: O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un’analisi di diritto del lavoro*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2016, p. 105 ss.; M.G. GRECO, *Distacco e codatorialità nelle reti di impresa*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 2014, I, p. 397 ss.; V. MAIO, *Contratto di rete e rapporto di lavoro: responsabilità disgiunta, derogabilità dello statuto protettivo e frode alla legge*, in V. MAIO, M. SEPE (a cura di), *Profili giuridici ed economici della contrattazione di rete*, Bologna, Il Mulino, 2017, p. 63 ss.; G. DE SIMONE, *Confini dell’impresa, esercizio dei poteri, responsabilità, nei gruppi e nelle reti*, in *Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo*, Tomo, I, Bari, Cacucci, 2015, p. 273 ss.; C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, cit. pp. 50-51.

assicurare, avvertitane l'esigenza, una rappresentanza unitaria dei molti interessi connessi alla migliore tutela della salute dei lavoratori coinvolti⁶¹.

Ai limitatissimi fini imposti dalla nostra riflessione, è sufficiente ricordare che il contratto di rete non identifica alcuna forma particolare di rete, può essere stipulato da imprese localizzate in ambito nazionale o transnazionale e appartenenti a settori merceologici molto diversi, è difficilmente inquadrabile dal punto di vista tipologico, ma estremamente fruibile e duttile dal punto di vista funzionale, prestandosi a supportare iniziative imprenditoriali che si traducano in semplici collaborazioni, scambi di prestazioni o servizi oppure ambiscano a forme più stringenti di coordinamento dell'attività imprenditoriale, non escluso lo stesso esercizio in comune dell'attività d'impresa⁶².

Com'è evidente, l'integrazione fra le diverse organizzazioni imprenditoriali, necessaria per perseguire gli obiettivi comuni (che possono essere anche molto diversi tra loro), può produrre effetti ambivalenti su alcuni aspetti fondamentali relativi all'impiego dei lavoratori; da un lato, la rete può migliorare le condizioni dei lavoratori attraverso la crescita delle possibilità occupazionali, della formazione, della professionalità e della retribuzione, nonché contribuire alla lotta al lavoro nero o irregolare⁶³; dall'altro lato, però, le possibilità di riorganizzazione del processo produttivo, che le dinamiche di collaborazione imprenditoriale riescono a realizzare, si prestano a essere utilizzate (anche) per ottenere inediti vantaggi competitivi a danno dei trattamenti e delle tutele previsti per i lavoratori comunque coinvolti, contro cui ben poco potranno i comuni strumenti sindacali e collettivi, il ricorso ai quali sarà reso particolarmente difficile dalla oggettiva situazione di "frammentazione" nei quali si troveranno ad operare⁶⁴.

Rispetto alle specifiche questioni della rappresentanza per la salute e sicurezza dei lavoratori, ribadito che ogni impresa della rete dovrà rispettare quanto imposto dalla disciplina di legge e di contrattazione collettiva alla stessa applicabile, la possibile individuazione di RLS di rete, con funzioni analoghe ma non necessariamente identiche a quelle previste dal legislatore per il sito produttivo,

⁶¹ S. BORELLI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro nel contratto di rete*, in "Economia e società regionale", n. 3, 2014.

⁶² L. D'ARCANGELO, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, cit., pp. 195-197. Una compiuta indagine empirica sulle modalità di costituzione e sull'evoluzione delle aggregazioni di imprese in Italia è quella recentemente svolta da S. NEGRELLI, V. PACETTI, *I contratti di rete. Pratiche di capitale sociale tra le imprese italiane*, Bologna, Il Mulino, 2016.

⁶³ O. RAZZOLINI, *Le reti Gucci ed Esaote: un'analisi di diritto del lavoro*, cit., pp. 119-121.

⁶⁴ I. ALVINO, *Percorso di lettura su reti di imprese e diritto del lavoro*, cit., p. 406 e p. 408. *Amplius*, F. BASENGHI, *Decentramento organizzativo e autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di studio Aidlass di Cassino, 18-19 maggio 2017, p. 42 ss. Come possibile risposta alle difficoltà che incontra la rappresentanza collettiva nei contesti produttivi di sito, di filiera o di distretto, sono sicuramente interessanti le prospettive aperte alla contrattazione territoriale dalle proposte di riforma legislativa avanzate sia da *Diritti Lavori Mercati*, in cui si prefigura un nuovo soggetto collettivo costituito da rappresentanti di tutte le associazioni sindacali aventi i requisiti per partecipare alle trattative rientranti nel campo di applicazione del contratto territoriale (art. 4, commi 3-9), sia nella *Carta dei diritti universali* (art. 31, commi 11-15), dove si prevede l'elezione di rappresentanze unitarie territoriali. Apre alla contrattazione territoriale anche il progetto *Freccia Rossa* (art. 8).

potrebbe costituire un'importante risorsa capace di presidiare soprattutto le attività di collaborazione, cooperazione e coordinamento produttivo direttamente connesse alla realizzazione del programma di rete, specie quando questo comporti l'attuazione di processi particolarmente "sensibili" per la tutela della salute dei lavoratori (come nel caso di appalti o somministrazioni, *ex art. 26 del d.lgs. n. 81/2008*)⁶⁵. Infatti, a fronte delle molteplici connotazioni strutturali e funzionali che la rete può assumere, potrebbe non avere senso attribuire ai RLS di rete anche le funzioni spettanti ai RLS aziendali rispetto a quelle imprese della rete i cui lavoratori non avessero provveduto alla loro designazione/elezione: si tratta, infatti, di funzioni sostitutive che in molti casi sarebbe più opportuno lasciare ai RLS territoriali competenti per settore di appartenenza.

Il compito di delineare una tipologia di rappresentanza che riproduca nell'ambito delle reti di impresa la figura e le prerogative dei RSL di sito produttivo non può che spettare alle parti sociali. Un compito neppure troppo difficile, qualora esse decidessero di ripercorrere l'esperienza sostanzialmente positiva fatta in occasione della stipula del protocollo elaborato per l'istituzione dei RLS di sito espositivo EXPO che, pur sviluppato in coerenza con il d.lgs. n. 81/2008, ne ha comunque disciplinato in modo autonomo costituzione e prerogative – esercitando legittimamente i poteri attribuiti alla contrattazione collettiva in materia di rappresentanza dei lavoratori –, e ciò al solo fine di adattare al particolare contesto in cui gli stessi rappresentanti saranno chiamati ad agire⁶⁶.

3. La rappresentanza per la sicurezza nelle imprese e nei gruppi di imprese europei e transnazionali

Abbiamo avuto modo di verificare come le sperimentazioni più innovative messe in atto dalla contrattazione collettiva in tema di rappresentanza per la salute e la sicurezza dei lavoratori nelle imprese e nelle aggregazioni economiche complesse abbiano prevalentemente puntato sulla realizzazione di un più stringente coordinamento funzionale che assume valore strategico sia nel caso in cui si operi all'interno di un'unica società/impresa, sia quando si tratti di imprese giuridicamente distinte seppur organizzativamente interconnesse (gruppi o imprese di rete). Rispetto a questo già articolato contesto, appare interessante allargare l'indagine alle società e ai gruppi di imprese europei o transnazionali, rispetto ai quali gli ostacoli che possono frapporsi ad un effettivo sviluppo della

⁶⁵ O. BONARDI, *La sicurezza sul lavoro nel sistema degli appalti*, in "I Working Papers di Olympus", n. 26, 2013. Da ultimo, E. ALES, *La sicurezza sul lavoro nei «teatri lavorativi complessi»*, in "Rivista giuridica del lavoro", 2017, I, p. 387 ss.: riflettendo sulla nozione (di matrice essenzialmente giurisprudenziale) di "teatro lavorativo complesso", il saggio indaga su pericoli e rischi aggiuntivi che l'operatività di varie organizzazioni di lavoro negli stessi "spazi" può comportare per la sicurezza dei lavoratori.

⁶⁶ S. BORELLI, *Il diritto della sicurezza*, *ivi*.

rappresentanza e (anche) del coinvolgimento dei lavoratori sembrano farsi addirittura più insidiosi⁶⁷.

È ben noto come, fin dalla fine degli anni settanta, il legislatore comunitario si sia molto impegnato nel cercare di garantire che all'interno delle imprese fosse realizzata un'effettiva informazione e consultazione dei lavoratori (e/o dei loro rappresentanti)⁶⁸. Inizialmente i provvedimenti riguardavano soltanto tematiche specifiche, tra cui anche la tutela della salute e della sicurezza; in seguito, a partire dalla c.d. direttiva sui Comitati aziendali Europei (1994/45/CEE) – proseguendo poi con le successive direttive sulla società europea (2001/86/CE)⁶⁹, sull'informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE), sulla società cooperativa europea (2003/75/CE) –, il diritto comunitario ha realizzato un più completo quadro generale concernente l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese insediate all'interno della Comunità europea⁷⁰. Il sistema è stato ulteriormente definito in seguito all'emanazione della direttiva di refusione n. 2009/38/CE (attuata in Italia con il d.lgs. 22 giugno 2012, n. 113), resa necessaria dalla forte evoluzione in senso multinazionale della dimensione d'impresa e da una più decisa europeizzazione delle relazioni economiche⁷¹.

La realizzazione di un quadro normativo generale, destinato ad assicurare la circolazione delle informazioni all'interno delle imprese e dei gruppi di imprese europei e a favorire la definizione di un contesto idoneo allo sviluppo di relazioni di tipo più collaborativo fra direzione aziendale e rappresentanze dei lavoratori, ha sicuramente generato ricadute positive sulla qualità delle procedure d'informazione e consultazione di tipo “settoriale” (anche su quelle in materia di salute e sicurezza

⁶⁷ V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'Unione Europea e diritto nazionale*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, n. 4-5, 2011, p. 890 ss., p. 906, p. 912; F. PANTANO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della società europea*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, n. 4-5, 2007, p. 960 ss.; L. LOREA, *Riduzione di personale nei gruppi di imprese e diritti sindacali di informazione e consultazione*, in “Il diritto del mercato del lavoro”, n. 1-2, 2010, p. 142 ss., p. 147; A. PERULLI, *Gruppi di imprese, reti di imprese e codatorialità: una prospettiva comparata*, cit., pp. 113-114, dove si riconoscono gli sforzi fatti in molti Paesi al fine di istituire speciali forme di rappresentanza in materia di prevenzione dei rischi di lavoro; S. BORELLI, *Lo Statuto ieri, oggi e (forse) domani*, cit., p. 406.

⁶⁸ R. CARAGNANO, *Il Codice della partecipazione. Contributo allo studio della partecipazione dei lavoratori*, Milano, Giuffrè, 2011, p. 25 ss.

⁶⁹ La direttiva, emanata a completamento del regolamento 01/2157/CE, integra la disciplina del coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della società europea prevedendo, da un lato, diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori sulle principali scelte strategiche dell'impresa e, dall'altro lato, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organi di direzione. Cfr.: F. PANTANO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della società europea*, cit., pp. 962-963, p. 966; A. PIZZOFERRATO, *La fine annunciata del modello partecipativo nello statuto della società europea*, in *Rappresentanza, rappresentatività, sindacato in azienda e altri studi*, Studi in onore di Mario Grandi, Padova, Cedam, 2005, p. 621 ss.; M. MAGNANI, *Directive comunitarie di vecchia e nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in L. FICARI (a cura di), *Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Milano, Giuffrè, 2006, p. 149 ss.

⁷⁰ P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2005, p. 337 ss.; L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva*, cit., p. 373 ss., p. 393 ss., p. 424 ss.

⁷¹ P. TOMASSETTI, *L'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese comunitarie*, in “Guida al lavoro”, n. 34, 2010, p. 38; V. PINTO, *I gruppi imprenditoriali tra diritto dell'Unione Europea e diritto nazionale*, cit., p. 898; L. LOREA, *Riduzione di personale nei gruppi di imprese*, cit., p. 154 ss.

dei lavoratori⁷²). Tuttavia, non si deve dimenticare che la competenza attribuita ai CAE è riferibile esclusivamente a questioni di natura transnazionale ed anche che la gran parte degli effetti che si potranno produrre sono condizionati dal tipo di coordinamento (funzionale) esistente fra l'attività svolta dagli stessi CAE e quella dei diversi organi nazionali di rappresentanza sindacale⁷³.

Sotto quest'ultimo aspetto, almeno per quanto concerne i CAE di “casa madre italiana”, la rigida separazione di competenze, che tiene formalmente distinti i sistemi di rappresentanza nazionali da quelli di livello transnazionale/europeo, è mitigata dal fatto che la maggior parte di tali CAE esprime una forte “matrice” sindacale: non soltanto perché sono prevalentemente costituiti su iniziativa delle organizzazioni sindacali che hanno firmato il contratto collettivo nazionale applicato all'impresa o al gruppo, ma anche per la facoltà concessa alle stesse organizzazioni (quando abbiano stipulato il contratto collettivo) di nominare un terzo dei loro membri⁷⁴. La marcata sindacalizzazione nella composizione dei CAE che si è in tal modo realizzata se, da un lato, conferma come partecipazione, rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva siano processi inevitabilmente integrati, dall'altro lato rende palesi i rischi – che devono essere seriamente valutati e opportunamente contenuti – di una possibile “cannibalizzazione” della dimensione più propriamente partecipativa che va, al contrario, doverosamente preservata⁷⁵.

3.1. (segue) *Il metodo partecipativo per la sicurezza nel contratto FCA*

Al di là delle specifiche problematiche riguardanti le imprese di dimensione europea, un caso emblematico di come la contrattazione collettiva possa individuare nuovi soggetti e nuovi strumenti di tutela collettiva della sicurezza

⁷² Cfr. L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva*, cit., p. 429 ss., in particolare p. 432, ad avviso del quale la questione della sicurezza esprimerebbe un proprio peculiare “equilibrio interno”, tale da renderla scarsamente significativa sotto il profilo della ricostruzione degli equilibri sistemati della più ampia tematica della partecipazione dei lavoratori (in ambito europeo e italiano).

⁷³ M. PERUZZI, *Accordi e disaccordi nella dimensione transnazionale della rappresentanza*, in “Lavoro e diritto”, 2014, p. 104 ss., in part. p. 112; L. LOREA, *Riduzione di personale nei gruppi di imprese*, cit., p. 148, p. 156. La normativa sui CAE si applica alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensione comunitaria che impiegano, nell'ambito degli stati membri, almeno 1000 lavoratori, distribuiti su non meno di due Stati membri. Come rileva F. PANTANO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della società europea*, cit., p. 969 ss., sul buon funzionamento dei CAE incidono la cultura, le tradizioni sindacali, la formazione specifica dei rappresentanti, la convinzione delle direzioni aziendali circa i positivi effetti “economici” derivanti dall'adozione di un sistema di coinvolgimento efficace dei lavoratori.

⁷⁴ Per approfondire, si consulti il ponderoso rapporto CNEL su *I Comitati Aziendali Europei*, 2010. Sicuramente interessante è il confronto tra i modelli (italiani) di CAE costituiti agli inizi degli anni 2000 (Lucchini, Autogrill), e quelli c.d. di “seconda generazione” (Agusta Westland (2008), Generali (2012), Italcementi (2011)). Recentemente, sulla composizione dei CAE di “casa madre italiana”, si veda anche il Regolamento FIM-FIOM-UILM del 5 luglio 2017.

⁷⁵ P. TOMASSETTI, *L'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese comunitarie*, cit., p. 39 e p. 41.

nell'ambito di imprese e gruppi di imprese transnazionali⁷⁶ è sicuramente quello degli accordi FCA, su cui già abbiamo avuto modo di soffermarci. Intendo più precisamente riferirmi al sistema di rappresentanza paritetica per la sicurezza – definito nell'ambito del metodo partecipativo espresso dal *World Class Manufacturing* (WCM) –, l'analisi del quale può offrire importanti spunti di riflessione anche per quanto concerne l'evoluzione dei poteri d'azione attribuiti alle rappresentanze dei lavoratori in materia di salute e sicurezza (soprattutto nel caso in cui tali rappresentanze si trovino ad operare in organismi aziendali a composizione paritetica)⁷⁷. Peraltro, l'adozione di un unico modello di rappresentanza – seppur declinato in modo non identico, nel rispetto dei differenti sistemi di relazioni sindacali che si sono sviluppati in Italia, negli Stati Uniti e in Canada – consente di sostenere come nel gruppo FCA si sia effettivamente realizzata una sostanziale condivisione degli *standard* di sicurezza individuali e (soprattutto) collettivi che devono essere assicurati in tutti gli stabilimenti ovunque questi siano ubicati (anche grazie alla previsione di una sorta di coordinamento intra-gruppo), essendo il raggiungimento di quegli *standard* un obiettivo necessario a garantire il corretto funzionamento del modello organizzativo WCM, scelto e imposto dall'azienda senza alcuna preventiva negoziazione (nella variabile coniata dal prof. Yamashina)⁷⁸.

In estrema sintesi, quello che gli accordi FCA prevedono come una vera e propria “precondizione” è il coinvolgimento attivo dei lavoratori – sia in forma

⁷⁶ Sul complesso fenomeno rappresentato dalle imprese e dai gruppi di imprese transnazionali, *amplius*: E. ALES, *La contrattazione collettiva transnazionale tra passato, presente e futuro*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2007, p. 541 ss., in part. p. 545 ss.; A. LO FARO, *La contrattazione collettiva transnazionale: prove di ripresa del dialogo sociale in Europa?*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2007, p. 551 ss., in part. p. 554 ss.; V. GLASSNER, P. POCHE, *Il coordinamento transnazionale della contrattazione collettiva. Limite, sfide e prospettive future*, in “Lavoro e diritto”, 2010, pp. 437 ss.

⁷⁷ Gli accordi FCA riconoscono ai RLS italiani (designati dalle RSA firmatarie il Contratto collettivo di gruppo) e alle *Union E&S representatives* per il Canada e per gli Stati Uniti l'ingresso in organismi paritetici aziendali (la Commissione Prevenzione e Sicurezza sul lavoro in Italia, i *Local Joint Health & Safety Committee* canadesi e statunitensi), nell'ambito dei quali le rappresentanze dei lavoratori possono scambiare opinioni e instaurare un confronto permanente con il *management* aziendale. Vedi in merito il Contratto collettivo specifico di lavoro FCA N.V./CNH N.V. del 7 luglio 2015 e, più in particolare, il complesso Sistema ERGO-UAS, di cui all'allegato tecnico n. 2.

⁷⁸ Non esiste una definizione universalmente riconosciuta di WCM. Si tratta di un sistema organizzativo grazie al quale le imprese, sfruttando tutte le loro capacità produttive, realizzano vantaggi competitivi e migliorano gli *standard* qualitativi dei beni prodotti: un efficientamento che riguarda la produttività (le *performances*) e la qualità complessiva, realizzato attraverso la velocità di produzione, l'innovazione, il design, la qualità dei prodotti, la formazione e la responsabilizzazione e il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze, incoraggiando l'azione di gruppo e i comportamenti di tipo pro-attivo e partecipativo. Rispetto al buon funzionamento dell'intero sistema, la tutela della salute e sicurezza fornisce un contributo essenziale. Per approfondire: M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, cit., p. 28 ss.; G. GOSETTI, *Organizzazione, lavoro, persone*, in G. GOSETTI (a cura di), *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, Milano, Franco Angeli, 2011, p. 121 ss.; L. MIRANDA, *Gli accordi del Gruppo Fiat-Chrysler: verso un modello di rappresentanza paritetica per la sicurezza*, cit., p. 97 ss.

diretta⁷⁹, sia attraverso le loro rappresentanze operanti nell'ambito delle Commissioni paritetiche⁸⁰ – rispetto a tutte le possibili problematiche presenti nell'ambiente di lavoro, anche quando siano state già affrontate dal datore di lavoro, attraverso continui processi di informazione, formazione e addestramento che consentano di formulare soluzioni, definire comportamenti coerenti con il miglioramento delle condizioni di sicurezza, vigilare e verificare il rispetto delle misure prevenzionali programmate⁸¹.

Occorre tuttavia rifuggire da una ricostruzione troppo agiografica del metodo partecipativo che il contratto FCA ha voluto implementare: chi si occupa di prevenzione nei luoghi di lavoro è soprattutto preoccupato dall'evidente funzionalizzazione che subisce il processo di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze rispetto all'applicazione del WCM⁸². Dal coinvolgimento dei lavoratori, infatti, l'azienda si attende soprattutto un importante contributo al miglioramento delle sue *performances* organizzative (in termini di efficienza, continuità, fluidità e flessibilità), mediante l'eliminazione di ogni perdita o spreco che potrebbero essere causati (ad esempio) da comportamenti o operazioni che, prive di valore aggiunto, sono in grado di compromettere il processo di ottimizzazione delle mansioni e di valorizzazione della professionalità dei lavoratori. La conseguenza, per rimanere sempre in tema di tutela della salute e sicurezza, potrebbe indubbiamente consistere in un miglioramento della situazione

⁷⁹ Può considerarsi “diretto” anche il coinvolgimento che si realizza mediante i c.d. *team leader* che, pur delegati dai lavoratori, fanno tuttavia parte di una *leadership* sostanzialmente imposta dalla gerarchia aziendale, diversamente da quanto avviene in Volkswagen e in Audi dove i *team leader*, eletti tra i lavoratori delle diverse squadre, dovrebbero essere in grado di rappresentarne con più efficacia le istanze e le aspirazioni in tutti i casi in cui si devono fare scelte organizzative importanti. Così, F. FOCARETA, *Il modello FCA-CNH*, cit. pp. 377-378: il tipo di partecipazione (diretta) dei lavoratori realizzata dai *team leader* sui cui poggia il WCM non dovrebbe pertanto coincidere con quella cui aspirano le organizzazioni sindacali che hanno maggiormente creduto alle sue potenzialità.

⁸⁰ È necessario considerare che i nuovi spazi di intervento dei RLS, dopo l'uscita del gruppo FCA dal sistema associativo confindustriale, sono esercitati dai membri della RSA (*ex art. 19 St. lav.*), su designazione diretta delle organizzazioni sindacali che hanno firmato il contratto collettivo aziendale. Il contratto del 13 dicembre 2011 ha, infatti, eliminato il precedente sistema elettivo dei RLS, che prevedeva il coinvolgimento di tutti i lavoratori chiamati a esprimere le loro preferenze su apposite schede, nell'ambito delle stesse liste previste per la elezione delle RSU. Cfr. P. CAMPANELLA *Profili collettivi*, cit., p. 178.

⁸¹ Le due funzioni cardine che gli accordi FCA attribuiscono alle Commissioni paritetiche aziendali sono, da un lato, quella di contribuire allo sviluppo della salute psico-fisica dei lavoratori e al miglioramento delle loro condizioni di lavoro e, dall'altro lato, quella di vigilare sulle misure di sicurezza aziendali e sulle cautele da osservare, a fronte dei rischi generali e specifici connessi all'attività lavorativa. Per approfondire, L. MIRANDA, *Gli accordi del Gruppo Fiat-Chrysler*, cit., p. 104.

⁸² L'introduzione del WCM è avvenuta contestualmente all'adozione del sistema ERGO-UAS, grazie al quale vengono valutati i tempi e i rischi di tipo prevalentemente scheletrico-muscolare connessi a ciascuna prestazione di lavoro – sollevamento pesi, piegamenti della schiena, avvistamenti, ripetizioni – definendo il riposo necessario, con esclusione di posture e comportamenti considerati “neutri” ma che, tuttavia, possono produrre stanchezza e, soprattutto, logorio psico-fisico. Nell'Accordo Fiom-Fim-Uilm del 1971, al contrario, era stata definita una soglia minima di riposi destinata a compensare la fatica e lo stress derivante dalle lavorazioni ripetitive, anche in assenza di rischi evidenti per la salute. Cfr.: G. NATULLO, “Nuovi” contenuti, cit., pp. 10-11; F. FOCARETA, *Il modello*, cit., p. 376.

lavorativa, soprattutto se valutata sotto il profilo “ergonomico” – e ciò anche grazie alla riduzione delle attività più faticose come vuole l’applicazione del modello ERGO-UAS – ma comportare, contestualmente, un innalzamento del livello di “densità prestazionale” contrattualmente da garantire, la quale inevitabilmente esige dai lavoratori un maggior sforzo psico-fisico, necessario per far fronte alle nuove responsabilità che si sono in tal modo assunte (anche in termini di risultato da raggiungere) e per i ritmi di lavoro che sarà necessario rispettare⁸³.

Un indicatore essenziale di quale sia l’effettivo livello di “densità prestazionale” richiesto ai lavoratori è rappresentato dal regime degli orari di lavoro, non a caso tra i capisaldi del modello contrattuale FCA, nel quale si prevede un più facile ricorso aziendale agli straordinari (obbligatori) anche nei giorni festivi, l’introduzione di turnazioni aggiuntive e una significativa riduzione delle pause (rispetto alla disciplina contenuta nel CCNL). In verità, ben considerando la vicenda dell’aziendalizzazione dei rapporti di lavoro attuata in Fiat fin dall’accordo di Pomigliano d’Arco del giugno 2010, è stata soprattutto la tematica degli orari (comprensiva di quella su turni, pause e straordinario) a determinarne l’uscita dal sistema confindustriale, la permanenza nel quale non avrebbe consentito a Fiat di saturare la capacità produttiva dei nuovi impianti, condizione ritenuta necessaria dalla dirigenza per poter competere sul mercato globale⁸⁴.

Indice di “densità prestazionale”, il regime dell’orario di lavoro è però anche un’importante cartina di tornasole del livello di gravosità dell’attività lavorativa e dello stress lavoro-correlato che l’esecuzione di una determinata prestazione comporta quando sia soggetta a modalità organizzative che ne allungano i tempi, ne accentuano i ritmi e ne riducono le pause⁸⁵. Regolamentazione dell’orario di lavoro e tutela della salute dei lavoratori, peraltro, sono da sempre legati da un nesso strettissimo – reso manifesto dalla Dir. 93/104/CEE e avallato dalla stessa Corte di Giustizia con la sentenza del 12 novembre 1996 (C-84/94) – ma non altrettanto univoco, nel senso che l’istituto dell’orario di lavoro non esaurisce tutte

⁸³ La questione assume un grande rilievo di tipo normativo, come ben sottolinea G. NATULLO, “Nuovi contenuti”, cit., p. 10, e ciò in virtù soprattutto dell’obbligo di valutare e prevenire lo stress lavoro-correlato, il quale dipende in gran parte da fattori organizzativi (carichi e ritmi di lavoro, orario e turni, corrispondenza tra mansioni svolte e competenze professionali effettivamente richieste). Sul tema della prevenzione dei rischi legati all’organizzazione del lavoro e alla dinamica dei processi organizzativi, soprattutto quando sia connessa all’utilizzazione delle nuove tecnologie, F. FRACCAROLI, M. DEPOLO, *Salute psicologica e lavoro: fattori di rischio occupazionale e organizzativo*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2017, p. 641 ss.

⁸⁴ Cfr.: F. FOCARETA, *Il modello*, cit., p. 374; S. BUOSO, *Orario di lavoro: potenzialità espresse e inesprese*, in “Lavoro e diritto”, 2017, pp. 122-123. *Amplius*, S. SCIARRA, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, cit., p. 352 ss.

⁸⁵ S. BUOSO, *La dimensione temporale del lavoro tra dimensione primaria e secondaria*, in *questa Rivista*, 2017, n. 1, pp. 39-40: ascrivere la dimensione temporale del rischio soltanto alla più ampia categoria del rischio-psico sociale e alla valutazione dello stress lavoro-correlato potrebbe rivelarsi riduttivo, dovendosi piuttosto considerare rilevate l’orario in sé, sia come fattore causale del rischio per la salute del lavoratore, sia come autonomo “elemento” di pericolo. V. anche E. COMO, *L’inchiesta della FIOM sulle condizioni di vita e di lavoro. Il rischio stress visto attraverso le risposte di 100 mila metalmeccaniche e metalmeccanici*, in D. DI NUNZIO (a cura di), *Il rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico. L’opinione dei rappresentanti sindacali*, Roma, Ediesse, 2015, p. 107 ss.

le sue finalità nella tutela della salute e sicurezza del lavoro, costituendo l'esito di un più complesso bilanciamento di interessi meritevoli di considerazione (ma non pari ordinati tra loro) che potrebbe non escludere anche un parziale sacrificio delle stesse esigenze protettive della salute e sicurezza che sono comunque privilegiate dalla direttiva, e che nell'ordinamento italiano costituiscono valori sovraordinati di rilievo costituzionale⁸⁶. E' dunque inevitabile che, quando sia chiamata a concordare il regime degli orari, la contrattazione collettiva (in modo particolare se di livello aziendale) si confronti con i limiti non valicabili che la normativa prevenzionistica pone a tutela della salute e sicurezza del lavoro, al rispetto dei quali dovrà dunque saper ricondurre il possibile riconoscimento delle esigenze di ordine organizzativo e/o economico che l'Azienda chiedesse di assecondare⁸⁷.

Senza poter approfondire o entrare nel merito di come può essere legittimamente fatto questo bilanciamento, c'è comunque una questione che non va sottaciuta. Nell'Accordo FCA del 17 aprile 2015, un ruolo cruciale lo riveste la dinamica retributiva attraverso la previsione di un modello di premialità legato al risultato strategico aziendale, così come predeterminato in anticipo con le organizzazioni sindacali firmatarie in base ad una condivisa programmazione pluriennale⁸⁸; modello premiale che si pone anch'esso come strumento di supporto e incentivo funzionale rispetto alla "migliore" gestione organizzativa del lavoro secondo le linee tracciate dal WCM⁸⁹. Non si tratta di mettere in discussione le prerogative della contrattazione collettiva quando definisce, in modo innovativo, una premialità che già nella prospettiva aperta dal Protocollo del 1993 (in tema di retribuzione variabile) veniva parametrata a risultati aziendali misurati con criteri condivisi con il Sindacato⁹⁰. E' tuttavia inevitabile che ciò non allerti i cultori della prevenzione nei luoghi di lavoro, risvegliando in loro vecchie e mai sopite preoccupazioni, di trovarsi cioè di fronte a nuove possibili forme di

⁸⁶ Ancora, S. BUOSO, *ivi*, p. 30 ss., in part. pp. 33-34. Per approfondire: V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Bari, Cacucci, 2001; M. ROCCELLA, *La Corte di Giustizia e il diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 85 ss.; G. RICCI, *Tutela della salute e orario di lavoro*, in S. SCIARRA (a cura di), *Manuale di Diritto del lavoro europeo*, Torino, Giappichelli, 2010, p. 51. Volendo L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, cit., p. 85 ss.

⁸⁷ A. BALDASSARRE, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, cit., p. 537: la sfida, cui è chiamata prevalentemente la contrattazione aziendale, è quella di coniugare al meglio le attività di vigilanza e di promozione svolte dalle rappresentanze con una strategia rivendicativa che sappia complessivamente adeguare il principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile allo specifico contesto aziendale.

⁸⁸ La centralità della retribuzione variabile o "di produttività", che da oltre un ventennio costituisce uno degli istituti centrali della contrattazione aziendale, è stata ribadita anche nell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, che vi fa esplicito rinvio con il chiaro intento di incentivarne il ricorso: M. VITALETTI, *La retribuzione c.d. di produttività nella "nuova" contrattazione aziendale: questione ed esiti*, in "Lavoro e diritto", 2011, p. 689 ss.

⁸⁹ Sul tema, S. CIUCCIOVINO, L. TRONTI, *Il sistema retributivo premiale in Fiat-Chrysler automobile (FCA). Elementi di un nuovo modello contrattuale?*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2015, p. 651 ss.

⁹⁰ Vedi ancora, S. CIUCCIOVINO, L. TRONTI, *ivi*, p. 654. *Amplius*, P. CAMPANELLA, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, in "Working Papers C.S.D.L.E. Massimo D'Antona", IT, n. 185, 2013.

“monetizzazione” del rischio salute; preoccupazioni ulteriormente accentuate dal fatto che a contrattare per i lavoratori è stata chiamata una rappresentanza aziendale resa particolarmente debole dalle sue divisioni⁹¹. Non è infatti possibile negare come il raggiungimento del risultato strategico che consente l'erogazione dell'incentivo sia un obiettivo conseguibile soltanto grazie alla saturazione prestazionale che (anche) il particolare regime di orari adottato assicura, e che la vigente disciplina del CCNL per le aziende metalmeccaniche non avrebbe permesso di imporre⁹².

Dall'accordo FCA viene infine un invito a riflettere con attenzione su un aspetto strettamente connesso alla concreta implementazione del suo complesso metodo partecipativo⁹³. Abbiamo constatato come il metodo FCA descriva un sistema di coinvolgimento dei lavoratori capace di realizzare una puntuale ricognizione delle disfunzionalità organizzative e di prevedere la formulazione di proposte che possano affrontarle e risolverle. Tuttavia, quando si arriva a scegliere le soluzioni da adottare, modificando in concreto le condizioni di lavoro, quel metodo non sembra più in grado di tenere adeguatamente in considerazione l'opinione dei lavoratori: le decisioni tornano in capo alla direzione aziendale⁹⁴.

Un metodo partecipativo per essere davvero efficace, in grado cioè di realizzare un clima aziendale autenticamente collaborativo, non dovrebbe limitarsi alla mera fase “istruttoria” della ricognizione delle criticità e della formulazione delle proposte per risolverle, ma caratterizzare anche la successiva fase decisionale, necessaria a dare effettivo compimento al processo di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze sui luoghi di lavoro⁹⁵. E' difficile considerare compiuto un processo di coinvolgimento dei lavoratori che non implichi (almeno) un obbligo a trattare sugli strumenti e sulle misure che saranno destinati a risolvere

⁹¹ S. BORELLI, *Lo Statuto ieri, oggi e (forse) domani*, cit., p. 409: la stipulazione di contratti aziendali che possono introdurre anche deroghe sostanzialmente peggiorative rendono quanto mai ineludibile lo sviluppo di forme e strumenti di democrazia sindacale.

⁹² G. NATULLO, “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, cit., pp. 16-17.

⁹³ “Coinvolgimento dei lavoratori e partecipazione” sono definizioni proprie del diritto dell'UE, nell'ambito del quale il coinvolgimento rappresenterebbe la “categoria generale” – comprendente ogni meccanismo utile a produrre decisioni sulle quali i lavoratori hanno possibilità di influire –, di cui la partecipazione costituisce soltanto una *species* realizzabile mediante l'ingresso di rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione o di vigilanza. Così, A. ALAIMO *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in “Diritti Lavori Mercati”, 2014, p. 300. V. anche R. CARAGNANO, *Il Codice della partecipazione*, cit., pp. 22-23.

⁹⁴ V. S. BUOSO, *Orario di lavoro*, cit., p. 124, secondo cui l'Azienda avrebbe puntato a definire uno spazio all'interno del quale le prerogative manageriali possono esprimersi senza particolari vincoli, aumentando i risultati in termini di efficienza e di sfruttamento della capacità produttiva. Cfr. A. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione*, cit., pp. 315-317: l'impiego dei meccanismi di coinvolgimento conferisce in ogni caso una specifica rilevanza al “punto di vista” dei lavoratori, che entra così a far parte del processo decisionale delle imprese, agendo come forma complementare di azione collettiva in una fase prodromica rispetto a quella della contrattazione vera e propria.

⁹⁵ M. VINCIERI, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, cit., p. 86; M. PEDRAZZOLI, *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, in “Rivista italiana di Diritto del lavoro”, 2005, I, p. 438 ss.

i problemi, le diseconomie e i fattori di rischio congiuntamente esaminati e rispetto ai quali sono state avanzate specifiche proposte di intervento⁹⁶.

A volersi astrarre dallo specifico contesto FCA, se ne ricava il convincimento che un buon modello partecipativo non possa esprimersi pienamente se non attraverso una successiva attività di contrattazione che, temperando efficienza, produttività e benessere dei lavoratori nello svolgimento della mansione, si impegni a concordare anche la migliore soluzione, quella ritenuta più rispettosa di tutti i valori in campo⁹⁷. Partecipazione e contrattazione sembrano così accreditarsi come fasi necessarie e funzionalmente correlate tra loro, in grado di dare compiutezza e legittimazione a ogni processo di effettivo coinvolgimento dei lavoratori che voglia utilmente e realmente interfacciarsi con il modello organizzativo che l'azienda ha deciso di adottare⁹⁸.

Rispetto a questa esigenza di portata assolutamente strategica, la *Carta dei diritti universali* (art. 39) prospetta un interessante percorso che consente innanzitutto di collegare la fase dell'informazione a quella di consultazione con la direzione aziendale (che si conclude con l'emissione di un parere non vincolante) tutte le volte in cui la rappresentanza lo richieda; inoltre, sempre su richiesta rivolta alla direzione aziendale – qualora la consultazione svolta sia giudicata non adeguata a garantire una “partecipazione efficace” rispetto alla rilevanza delle decisioni che l'impresa intende assumere –, potrà attivarsi anche un formale confronto contrattuale ai sensi dell'art. 36 della stessa *Carta*, senza che ciò implichi alcun tipo di obbligo a stipulare contratti collettivi⁹⁹.

Non meno interessante è la disciplina contenuta nel progetto di riforma proposto da *Diritti Lavori Mercati* in tema di “diritti di codeterminazione” che, mutuati dal BertrVG tedesco, sono stati tuttavia ben adattati al sistema di relazioni industriali italiano (art. 7). Fermi restando i diritti di informazione, consultazione

⁹⁶ Del tutto peculiare, sotto questo specifico aspetto, era stata la scelta effettuata dal *Testo unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione* sottoscritto il 21 luglio 1997 dal Gruppo Electrolux – Zanussi, che aveva affidato agli stessi “organismi congiunti” vere e proprie funzioni deliberanti, che consentivano loro di assumere direttamente decisioni esecutive. Per approfondire: A. PERULLI, *Il Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione alla Electrolux-Zanussi*, in “Lavoro e diritto”, 1999, pp. 41 e 50; A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, Giuffrè, 2001, p. 405.

⁹⁷ F. FOCARETA, *Il modello FCA*, cit., p. 377; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, Cedam, 2010, p. 203: lo strumento partecipativo sarebbe idoneo a favorire un più equilibrato bilanciamento di interessi destinati però a rimanere contrapposti.

⁹⁸ M. VINCIERI, *Riflessioni in tema di coinvolgimento dei lavoratori e pariteticità*, in “Lavoro e diritto”, 2016, p. 1005: “La partecipazione, *rectius* il coinvolgimento dei lavoratori alle decisioni dell'impresa, s'intreccia, pur senza sovrapporsi, con il profilo della contrattazione collettiva, nella quale, in un certo senso, persino si completa”. *Amplius*, EAD, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, cit., p. 102 ss. Senza annullare tutte le possibili distinzioni, almeno per quanto concerne l'aspetto relativo alle tutele da assicurare ai lavoratori, partecipazione e contrattazione non possono essere considerate come “percorsi alternativi” tra loro: A. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione*, cit., p. 313. Si tratterebbe, dunque, di “mezzi diversi e complementari”, volti a perseguire “soluzioni comuni”: così, A. APOSTOLI, *La forza propulsiva dell'art. 46 della Costituzione al di là della sua sostanziale inattuazione*, in C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, Giappichelli, 2015, p. 16 ss.

⁹⁹ D. GOTTARDI, *La partecipazione dei lavoratori*, cit., p. 49.

ed esame congiunto, alle RSU viene riconosciuta la possibilità di partecipare alle determinazioni riguardanti alcune particolari questioni comprendenti l'organizzazione dell'unità produttiva e la conseguente attività lavorativa da svolgersi al suo interno, tra cui sono esplicitamente menzionate anche le misure generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori¹⁰⁰. Il meccanismo delineato prevede che in tali materie le decisioni dell'impresa siano inefficaci se adottate senza il parere motivato della RSU. Nel caso di parere negativo o carente di motivazione, all'impresa è tuttavia riconosciuta la possibilità di rivolgersi ad un collegio arbitrale composto pariteticamente da rappresentanti dei lavoratori e della direzione d'impresa, nell'ambito del quale le parti sono chiamate a raggiungere un'intesa¹⁰¹.

4. Il ruolo dei RLS nell'implementazione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi

La riflessione sul sistema di rappresentanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro impone, infine, di affrontare un tema molto specifico, in verità assai poco considerato, riguardante il ruolo che i RLS devono svolgere in caso di adozione da parte dell'impresa di un modello di gestione e di organizzazione che possa valere come esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 231/2001¹⁰².

Come dispone l'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, affinché operi l'esimente, il modello organizzativo deve essere adottato ed efficacemente attuato, ciò implicando anche il necessario rispetto delle regole sulla consultazione dei RLS. Seppure le specifiche attribuzioni relative alla consultazione dei RLS che l'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 riconosce non costituiscono un aspetto di poco conto¹⁰³,

¹⁰⁰ Tra le altre questioni oggetto di codeterminazione, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, potranno ad esempio rientrare anche: il luogo, la durata e la collocazione temporale della prestazione di lavoro, inclusi i riposi; il lavoro a turni e il lavoro straordinario; la temporanea estensione o riduzione dell'orario di lavoro giornaliero; il ricorso a contratti di lavoro "flessibile"; la struttura e i sistemi di calcolo della retribuzione da definire a livello di impresa; l'attuazione di misure aziendali di formazione professionale.

¹⁰¹ In mancanza di intesa, si decide a maggioranza, secondo equità: sul punto, v. la *Guida alla lettura della proposta di legge*, in "Diritti Lavori Mercati", 2014, I, pp. 172-173.

¹⁰² L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo per la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014, p. 17; P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2010, p. 403 ss. Più recentemente, cfr.: P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 181-187; B. ALESSANDRINI, R. NUNIN, A. POLES, S. VENTURINI, C. ZULIANI, *Modelli organizzativi e gestionali per la sicurezza sul lavoro. Analisi empirica e prospettive applicative*, Trieste, EUT, 2017.

¹⁰³ L'art. 50, comma 1, lett. b, c, d prevede che i RLS siano consultati in ordine: alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva; sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico

sarebbe tuttavia difficile negare l'inappagante considerazione della dimensione collettiva di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che un modello organizzativo esprimerebbe se si limitasse soltanto a pretendere ciò¹⁰⁴. In tal senso, è sufficiente analizzare quanto prescrivono i modelli tabellati più accreditati che, pena la mancata attestazione di conformità agli *standard* internazionali, chiedono di stabilire, implementare e mantenere nel tempo procedure specifiche che garantiscano la partecipazione dei lavoratori (tramite proprie rappresentanze specialistiche) non soltanto per quanto concerne la consultazione – da realizzarsi a fronte di ogni cambiamento che possa incidere sulla salute e sicurezza in azienda – , ma anche per quanto attiene alla valutazione e al controllo dei rischi, alla valutazione delle cause di incidenti sul lavoro, allo sviluppo e alla revisione delle politiche e degli obiettivi di sicurezza aziendale¹⁰⁵.

Dunque, in coerenza sia con tutta la nostra tradizione giuridica sia con la *ratio* del d.lgs. n. 81/2008, l'interpretazione dell'art. 30 che appare sul punto più convincente è quella che considera il riferimento alla consultazione dei RLS come un'indicazione meramente esemplificativa del loro necessario coinvolgimento, non in grado di escludere il rispetto non soltanto di tutte le altre prerogative attribuite dal legislatore, ma anche di quelle eventualmente previste dalla contrattazione collettiva, quando questa, ai sensi dell'art. 50, comma 1, abbia contribuito ad arricchirne ambiti e portata¹⁰⁶.

competente; all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37. Sulle attribuzioni dei RLS, *amplius*, M. LAI, *I soggetti collettivi*, cit., pp. 805-812.

¹⁰⁴ L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo*, cit., pp. 21-22: in mancanza di una definizione specifica di consultazione, anche quella contenuta all'art. 2, par. 1, lett. g della direttiva 2002/14/CE – secondo cui (per consultazione) deve intendersi lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro – appare ancora troppo blanda e generica. Rispetto alla dimensione collettiva del modello organizzativo con funzione esimente della responsabilità amministrazione potrebbe inoltre configurarsi anche un problema di “fungibilità” del RLS aziendale da parte di quello territoriale in quanto “soggetto estraneo” al funzionamento delle specifiche logiche organizzative che dovrebbero garantirne la funzionalità; al contrario, particolarmente apprezzabile sarebbe il coinvolgimento del RLS di sito produttivo. Sul tema, volendo, L. ANGELINI, *Questioni aperte in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*, cit.

¹⁰⁵ Come per il modello di rappresentanza, anche per quando concerne informazione, consultazione e partecipazione, la direttiva quadro 89/391/CE non offre nessuna definizione specifica che possa qualificarne in concreto i contenuti: M. GIOVANNONE, *La partecipazione dei lavoratori*, cit., p. 42.

¹⁰⁶ Il riferimento alle altre prerogative (oltre la consultazione) comprende il rispetto degli obblighi di informazione, il diritto a partecipare alle riunioni periodiche, l'esercizio di tutti i poteri strumentali ai c.d. diritti di controllo. Come ricorda S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, cit., p. 112, alle rappresentanze sarebbe stato attribuito un vero e proprio sindacato *ante causam* sui profili di idoneità e di efficacia esimente del modello organizzativo, che fungerebbe da verifica *ante delictum* della sua idoneità, dal valore “imprescindibile” tanto quanto quello esercitato in sede giudiziaria (*post delictum*). Purtroppo i dati a disposizione relativi all'effettivo coinvolgimento dei RLS nei processi di adozione ed efficace attuazione dei modelli di gestione sono assai deludenti: come sottolinea M. MARCHIORI, *Riflessioni sui risultati delle indagini empiriche: luci e ombre del ruolo del RLS nel settore dell'igiene ambientale*, in S. CIUCCIOVINO, M. MARCHIORI (a cura di), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e sicurezza*, cit., p. 209, soltanto il 38% dei RLS che hanno risposto al questionario dichiara di esserlo stato.

Oltre alla consultazione dei RLS, ci sarebbe anche un altro aspetto che meriterebbe di essere considerato, esplicitamente richiamato dai commi 3 e 4 del citato art. 30 che, in piena coerenza con l'art. 6, comma 1, lett. *b, d*, del d.lgs. n. 231/2001, fanno riferimento alla predisposizione di un sistema efficiente di vigilanza da affidare a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (ODV), con l'eccezione degli enti di piccole dimensioni nei quali i compiti di vigilanza possono essere svolti direttamente dalla dirigenza¹⁰⁷. Premesso che nelle società di capitali tale vigilanza può essere indistintamente assicurata dal Collegio sindacale, dal Consiglio di sorveglianza o dal Comitato di controllo della gestione (art. 6, comma 4-*bis*, inserito dall'art. 14, comma 12, della legge 12 novembre 2011, n. 183), si tratterebbe di verificare la possibilità (se non addirittura la doverosità) di un coinvolgimento diretto (anche) dei RLS.

La questione è tutt'altro che semplice da risolvere. Infatti, nonostante (fin dal 2003) la nostra normativa societaria si sia conformata al c.d. sistema dualistico, ovvero il modello che, adottato in tanti altri Paesi, assicura la partecipazione alla gestione delle imprese garantendo la presenza di rappresentanti sindacali e/o dei lavoratori negli organismi in cui si decidono le strategie aziendali¹⁰⁸, la dottrina prevalente – interpretando letteralmente l'art. 2409-*duodecies*, comma 10, lett. *c*, del cod. civ., secondo cui non possono essere eletti consiglieri di sorveglianza tutti coloro che sono legati da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita che ne compromettano l'indipendenza –, non ha ritenuto di consentire a rappresentanti dei lavoratori che siano anche dipendenti l'accesso ai suddetti organi societari, dando valore preminente all'esistenza di un rapporto di lavoro piuttosto che all'accertamento dell'effettiva compromissione dell'indipendenza, la quale, al contrario, dovrebbe costituire l'elemento determinante l'ineleggibilità o la decadenza. Con la conseguenza, paradossale, che a essere permessa sarebbe soltanto la partecipazione organica di rappresentanti dei lavoratori individuati tra sindacalisti esterni o, comunque, tra figure terze/esperti, legittimando esclusivamente una forma del tutto impropria di partecipazione totalmente assoggettata al controllo sindacale¹⁰⁹.

Di fronte a un tale orientamento dottrinale, il legislatore, confermando la centralità che la contrattazione collettiva deve assumere nel realizzare più efficaci meccanismi partecipativi in azienda, aveva conferito al Governo una apposita

¹⁰⁷ Cfr.: C. PAONESSA, *Il ruolo dell'organismo di vigilanza nell'implementazione dei modelli organizzativi e gestionali nella realtà aziendale* e P. PASCUCCI, *Il ruolo dell'Alta direzione nell'organizzazione della sicurezza sul lavoro*, entrambi in D. FONDAROLI, C. ZOLI (a cura di), *Modelli organizzativi*, cit., rispettivamente, p. 87 ss. e p. 42 ss.

¹⁰⁸ Sulla questione, *amplius*: D. GOTTARDI, *La partecipazione dei lavoratori*, in *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, cit., p. 44 ss.; L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo*, cit., pp. 23-24.

¹⁰⁹ Sulla corretta interpretazione del concetto di indipendenza, gli esiti del dibattito restano purtroppo ancora controversi: in merito, D. GOTTARDI, *La partecipazione*, ivi, pp. 45-47, la quale mette anche in evidenza come, avendo il legislatore introdotto la verifica della mancata compromissione dell'indipendenza, l'esistenza di un rapporto di lavoro o di collaborazione dovrebbe costituire soltanto una condizione relativa di ineleggibilità.

delega, formalmente inserita nella c.d. “Legge Fornero” (l. n. 92/2012)¹¹⁰, la quale, nell’intento di attribuire maggiore organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori faceva propri gli obiettivi di un tormentato disegno di legge il cui *iter*, rimasto pressoché sospeso per circa due anni e mezzo presso la Commissione lavoro del Senato, era poi ripreso, senza successo, con la formulazione di un testo unificato¹¹¹. Più precisamente, rispetto alle società per azioni o alle società europee che occupano complessivamente più di trecento dipendenti nelle quali lo statuto dispone che l’amministrazione e il controllo siano esercitati da un Consiglio di gestione e da un Consiglio di sorveglianza, il Governo avrebbe dovuto definire (grazie all’intervento della contrattazione collettiva) le modalità di elezione e la composizione dei rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di sorveglianza di dette società (art. 4, comma 62, lett. f).

L’inattuazione della delega, sostanzialmente trasfusa senza esito in un successivo disegno di legge di iniziativa parlamentare assegnato in sede referente alla Commissione lavoro del Senato dov’è purtroppo rimasto inutilmente incardinato, ha indotto gli autori della proposta *Diritti Lavori Mercati* a formulare un’apposita disposizione (art. 8) nella quale, rispetto a tutte le società costituite in forma di società europee (Regolamento del Consiglio CE n. 2157/2001) occupanti complessivamente più di 250 lavoratori, si prevede che almeno un quinto dei componenti del Consiglio di amministrazione o del Consiglio di Sorveglianza o del Collegio Sindacale sia riservato a rappresentanti dei lavoratori. Composizione, funzioni e modalità di tale coinvolgimento dovranno essere definite dalla contrattazione collettiva oppure, in caso di mancata stipulazione di un contratto collettivo, da uno specifico accordo da sottoporre a referendum tra tutti i dipendenti¹¹², i quali potranno anche derogare, ove necessario, le vigenti disposizioni di legge (artt. 2383, 2409-*duodecies*, commi 2 e 8 del cod. civ.; artt. 148, comma 3, lett. c, e 147-*quater*, comma 1, del d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58).

¹¹⁰ Si trattava, in verità, di una “doppia delega”, su cui v., *amplius*, § 5.

¹¹¹ P. ICHINO, *Partecipazione dei lavoratori nell’impresa: le ragioni di un ritardo*, in “Studi in memoria di Mario Giovanni Garofalo”, Tomo, I, Bari, Cacucci, 2015, pp. 458-459; F. GUARRIELLO, *I diritti di informazione e partecipazione*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Dalla riforma Fornero alla legge di stabilità*, Torino, Giappichelli, 2013, p. 751; A. ALAIMO, *L’eterno ritorno della partecipazione*, cit., p. 309 ss. Molto critico sui contenuti della legge delega, M. PEDRAZZOLI, *La partecipazione dei lavoratori: un tema di natura costituzionale e politica*, in C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa*, cit., p. 1 ss. Da ultimo, ancora, D. GOTTARDI, *La partecipazione dei lavoratori*, cit. p. 47: merita sicura menzione anche la proposta di legge n. 1904 (19 dicembre 2013) a prima firma Cesare Damiano, dove si prevede, a partire da una soglia dimensionale di 300 lavoratori, l’istituzione di un Comitato consultivo – composizione, procedure di nomina e requisiti di eleggibilità sono affidati alla responsabilità delle parti sociali – chiamato ad esprimere pareri preventivi e non vincolanti e a formulare osservazioni e raccomandazioni su una serie di importanti materie.

¹¹² La proposta chiarisce che qualora il Consiglio di Amministrazione o il Collegio sindacale o il Consiglio di Sorveglianza siano composti di tre membri, deve essere previsto un solo rappresentante dei lavoratori, e anche che, in ogni caso, il numero dei membri riservati alla rappresentanza dei lavoratori non può essere superiore alla metà dei componenti del Consiglio o del Collegio di cui essi dovranno far parte.

5. *Per concludere. Rappresentanza, partecipazione, contrattazione. L'integrazione virtuosa di fonti/strumenti e di figure/modelli*

Dall'indagine qui compiuta, che ha approfondito alcuni aspetti nei quali la complessità organizzativa assurge a tratto emblematico/identitario dell'assetto delle imprese societarie e delle loro più rilevanti forme aggregative, nell'intento di sondare le modalità attraverso le quali la rappresentanza dei diritti collettivi per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori può essere più efficacemente esercitata, un dato sembra emergere sugli altri: nonostante una natura istituzionale e una forte "caratura" specialistica, la rappresentanza in materia di salute e sicurezza dei lavoratori non può fare a meno del supporto strategico che può offrirle una contrattazione collettiva con "ambizioni da protagonista".

Occorre innanzitutto riconoscere ciò che la contrattazione collettiva è riuscita a fare nel sostenere una buona rappresentanza per la sicurezza, attuando, a volte in modo creativo, i già ampi rinvii che il legislatore aveva disposto nel d.lgs. n. 626/1994 e che il d.lgs. n. 81/2008 ha reso ancora più incisivi, dall'opzione (prevalente) per il metodo elettivo dei RLS aziendali, individuabili nell'ambito delle RSU, all'indicazione del loro numero, soprattutto nelle aziende o unità produttive con più di mille lavoratori dove, in assenza di minimi legali, alla contrattazione è affidata la responsabilità di definire quale sia la composizione della rappresentanza più adeguata rispetto alle accresciute problematiche connesse alla maggiore complessità che ogni grande organizzazione porta inevitabilmente con sé.

Non meno meritori sono stati gli sforzi che la contrattazione ha compiuto per valorizzare i RLS di sito produttivo in tutti i casi in cui la possibilità di contare su un coordinamento operativo e funzionale avrebbe reso complessivamente più efficace l'attività di rappresentanza¹¹³, non limitandosi ad attuare il rinvio disposto dall'art. 49, comma 3, d.lgs. n. 81/2008: con la firma del Protocollo aggiuntivo in materia di relazioni sindacali EXPO del 23 luglio 2013, ad esempio, la contrattazione collettiva ha forzato la stessa nozione di sito produttivo – cui ha sostituito quella di sito espositivo –, individuando anche una specifica modalità per la scelta dei rappresentanti, affidata alle organizzazioni sindacali firmatarie. Peraltro, sempre grazie all'indispensabile mediazione della contrattazione collettiva, i RLS di sito potrebbero servire da modello anche per assicurare una rappresentanza unitaria dei molti interessi connessi alla migliore tutela della salute dei lavoratori coinvolti nell'eterogenea fenomenologia delle reti di imprese, qualora il progetto imprenditoriale perseguito ne facesse ravvisare l'esigenza.

Alle funzioni dei RLS di sito si è ispirata anche la contrattazione collettiva, prevalentemente di secondo livello, che ha promosso l'istituzione di RLS di gruppo. Particolarmente degni di nota sono i contenuti dell'accordo siglato dall'ABI (4 febbraio 2016), nell'ambito del quale la costituzione dei RLS di gruppo

¹¹³ B.M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit., p. 70 ss.

assume il significato di una vera e propria scelta strategica che spetta alla capogruppo compiere, valutate le difficoltà che la particolare struttura del gruppo può determinare rispetto all'esercizio della rappresentanza in ognuna delle società che lo compongono.

Di fronte all'indubbia versatilità mostrata dalla rappresentanza di sito, che la contrattazione collettiva ha molto ben valorizzato, sembra essere arrivato il momento di pensare a un prudente intervento di riforma dell'art. 49 del d.lgs. n. 81/2008 che, senza imbrigliare la contrattazione, contribuisca a farne emergere tutte le potenzialità, agendo, in particolare, sull'individuazione di nuovi possibili ambiti in cui la loro azione può utilmente esplicarsi, sulle funzioni che potrebbero essere concretamente attribuite nonché sulla garanzia di un loro più diffuso radicamento, anche prevedendone l'obbligatorietà.

Al rafforzamento della rappresentanza per la sicurezza ha contribuito anche la contrattazione collettiva relativa alle società e ai gruppi di imprese europei e transnazionali. Sulle imprese e sui gruppi di imprese europei, il protagonismo delle istituzioni comunitarie ha svolto un ruolo decisivo: l'emanazione di una serie di importanti direttive ha favorito la creazione di un clima aziendale adatto allo scambio di informazioni e alla consultazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, e ha portato alla costituzione dei CAE, i quali, almeno per quanto riguarda quelli di "casa madre italiana", hanno visto confermare il loro forte radicamento sindacale, essendo stati prevalentemente costituiti ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie il CCNL applicato all'impresa o al gruppo, cui viene riconosciuta la facoltà di nominare un terzo dei loro membri¹¹⁴.

In merito alla contrattazione transnazionale, soprattutto gli accordi FCA hanno offerto diversi spunti di riflessione sulle possibili ulteriori prerogative di cui le rappresentanze dei lavoratori in materia di salute e sicurezza potrebbero giovare in conseguenza del loro inserimento all'interno di un vero e proprio sistema aziendale (di sicurezza del lavoro) imperniato sia sulla costituzione di organismi aziendali a composizione paritetica¹¹⁵, sia sul coinvolgimento ad ampio raggio di tutti i lavoratori.

Il rafforzamento del ruolo della rappresentanza collettiva realizzato dalla contrattazione FCA va innanzitutto apprezzato come elemento qualificante del modello di gestione aziendale, il ripetutamente citato *World Class Manufacturing/WCM*, in mancanza del quale non potrebbe presumersi (*ex art. 30, comma 1, lett. c, del d.lgs. n. 81/2008*) l'idoneità dello stesso modello a fungere da esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società

¹¹⁴ I restanti due terzi dei membri CAE sono designati dalle RSU dell'impresa o del Gruppo. Così, il recente Regolamento FIM-FIOM-UILM del 5 luglio 2017 relativo alla nomina in Italia dei rappresentanti dei lavoratori nei CAE.

¹¹⁵ Tali Commissioni, contemplate in diversi Contratti aziendali (Automobili Lamborghini S.p.A., 4 luglio 2012; Barilla, 12 novembre 2014; Nestlé Italiana S.p.A., 30 luglio 2014), hanno poteri consultivi e propositi, ma non deliberativi, essendo la funzione negoziale prerogativa della rappresentanza aziendale. Cfr. M. VINCIGI, *Attività sindacale e benessere organizzativo dei lavoratori*, in "Diritti Lavori Mercati", 2016, pp. 639-640.

e delle associazioni anche se prive di personalità giuridica di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Un altro aspetto molto interessante relativo al sistema partecipativo implementato nel gruppo FCA è stato quello che ha consentito di evidenziare come quel sistema sia capace di favorire un clima di vera collaborazione tra azienda e lavoratori in relazione a tempi, modalità e luoghi di discussione e di confronto, ma non anche quando si tratti di assumere le relative decisioni, che continuano a rimanere saldamente nelle mani del management. Non si prevede, infatti, lo svolgimento di alcuna trattativa in cui si possa, contemperando le esigenze di efficienza e produttività con quelle di benessere dei lavoratori nell'eseguire la prestazione, ricercare un accordo che individui, tra le possibili, la soluzione che sia più rispettosa di tutti i molteplici interessi in gioco¹¹⁶.

La questione della mancata contrattualizzazione degli esiti cui potrebbe giungere un sistema di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze per la sicurezza induce a riflettere con maggior attenzione sul ruolo che la contrattazione collettiva (in materia di salute e sicurezza dei lavoratori) può essere in grado di assumere al di là del tradizionale ambito relativo alla definizione delle modalità di costituzione e di funzionamento della rappresentanza¹¹⁷. E' infatti impossibile non constatare che molti contenuti tipici della contrattazione collettiva (soprattutto se di livello aziendale) si sovrappongono inevitabilmente con i temi della salute e sicurezza del lavoro, tanto da rendere non comprensibile come quella sede possa affrontare le questioni organizzative ed economiche dell'azienda, ma non anche, parallelamente, le istanze di protezione/prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori¹¹⁸.

Per tornare alla vicenda FCA, a destare sorpresa non è tanto il fatto che dal coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze specializzate l'azienda si attenda un miglioramento delle sue *performances* organizzative, l'eliminazione di ogni perdita o spreco rispetto all'ottimizzazione delle mansioni e alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori ma, piuttosto, che non si sia contestualmente deciso di aprire anche un tavolo destinato a trattare l'adozione delle misure e degli

¹¹⁶ Rispetto agli accordi FCA, una differente ispirazione caratterizza i contratti integrativi di partecipazione aziendale Volkswagen Group Italia S.p.A. (8 marzo 2016), Automobili Lamborghini S.p.A. (8 giugno 2015) e Ducati Motor Holding S.p.A. (4 marzo 2015) che, in attuazione dei principi della "Carta dei rapporti di lavoro per le società e gli stabilimenti del Gruppo" (29 ottobre 2009), sono incentrati sui diritti di informazione, consultazione e cogestione propri del modello tedesco e prefigurano (per le rappresentanze dei lavoratori) "una partecipazione attiva alle decisioni condivise". Così, M. VINCIERI, *Attività sindacale e benessere organizzativo dei lavoratori*, cit., p. 637, nt. 17, ma anche EAD, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, cit., pp. 96-97.

¹¹⁷ Anche prestando attenzione ad altri ordinamenti: E. ALES, *Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective*, in "Working Papers C.S.D.L.E. Massimo D'Antona", INT, n. 120, 2015, p. 36 ss. in part. p. 634. Di particolare interesse è il sistema spagnolo, assai affine al nostro, dove la tendenza a concretizzare le misure di prevenzione all'interno di un accordo aziendale risulta evidente: M. VINCIERI, *Attività sindacale e benessere organizzativo*, cit., p. 634.

¹¹⁸ La contrattazione può utilmente disciplinare aspetti non sufficientemente considerati dalla legge, oppure specificarne la portata rispetto ai diversi settori e "contesti": M. LAI, *Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., pp. 308-309.

strumenti (organizzativi e non) di cui le dinamiche partecipative abbiano segnalato l'urgenza, soprattutto quando si traducano in un aumento della "densità prestazionale" alla quale i lavoratori dovranno far fronte.

La pur condivisibile diffidenza verso una contrattazione collettiva che in materia di salute e sicurezza ambisca ad assumere pienamente il ruolo di fonte rispetto alla ridefinizione degli standard di prevenzione¹¹⁹ non potrà comunque mai spingersi fino a mettere in discussione la sua possibilità di muoversi con creatività e determinazione in una più limitata prospettiva, complementare e integrativa, nonché di affiancamento rispetto alle disposizioni di legge, alle norme tecniche, ai codici di condotta, alle buone prassi, soprattutto quando dovessero affrontarsi situazioni del tutto specifiche, determinate dal funzionamento del modello organizzativo implementato in una data impresa, che altrimenti non potrebbero che essere gestite unilateralmente dalla direzione aziendale¹²⁰. Nondimeno, in tutti i casi in cui il modello organizzativo definisce un sistema di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze con obiettivi molto più ambiziosi di quelli che il doveroso rispetto degli obblighi d'informazione e consultazione previsti dal legislatore imporrebbe di realizzare, riuscire a contrattare le decisioni da adottare, scegliendo tra le proposte e le soluzioni su cui il confronto si è incentrato, non potrebbe che costituire il naturale completamento di quello stesso sistema¹²¹.

Si stanno peraltro realizzando da qualche tempo a questa parte alcune favorevoli circostanze che potrebbero spingere la contrattazione collettiva (in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori) verso l'assunzione di un ruolo caratterizzato da un maggior protagonismo.

Innanzitutto, nell'ambito del modello di relazioni industriali, sia il legislatore¹²², sia le parti sociali hanno riconosciuto nuova legittimazione e spazi di

¹¹⁹ M. VINCIERI, *ivi*, p. 631 ss., in part. p. 633, nt. 6: soprattutto nelle grandi aziende, dove la salute delle persone rappresenta un elemento prioritario della cultura e dell'organizzazione aziendale e l'impegno a collaborare al miglioramento di tutti i fattori legati alla sicurezza del lavoro è consolidato, la contrattazione collettiva è particolarmente interessata ad ampliare i contenuti dell'obbligo di sicurezza. *Amplius*, EAD, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, cit., p. 83, p. 91 ss.

¹²⁰ P. CAMPANELLA, *Profili collettivi*, cit., p. 175.; G. NATULLO, *Il quadro normativo*, cit., p. 30; M. VINCIERI, *Attività sindacale*, cit., p. 635 e p. 638. V. anche R. ROMEI, *L'autonomia collettiva nella dottrina giuslavoristica: rileggendo Gaetano Vardaro*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2011, p. 209: il contratto collettivo coopera a modellare un'organizzazione di lavoro, e lo fa condizionando il potere altrimenti libero del datore di lavoro; in questo modo, esso adempie la sua funzione protettiva degli interessi dei lavoratori creando "un'organizzazione del lavoro che sia la migliore possibile avuto riguardo alle esigenze del mercato e alla complessa gamma di interessi dei prestatori...".

¹²¹ Una scelta coerente anche con il fatto che a essere obbligati al rispetto di tutti gli standard prevenzionali non sono soltanto i datori di lavoro, ma anche i lavoratori, i quali sono dunque pienamente legittimati a concorrere, attraverso le proprie rappresentanze sindacali, all'assunzione di decisioni che finiscono per incidere sulle condizioni di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, di cui condividono, anche se in minima parte, le responsabilità.

¹²² Vedasi, ad esempio, la l. n. 208 del 2015 (art. 1, commi 189 e 190) – come modificata dalla l. n. 232 del 2016 (art. 1, commi 160-162) – e il decreto interministeriale di attuazione del 25 marzo 2016, ma anche l'art. 25 del d.lgs. n. 80/2015 (in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), nonché l'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015. In dottrina, cfr.: D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, cit., p. 907, la quale esprime in merito forti

azione non scontati alla contrattazione aziendale¹²³, che è il livello (di contrattazione) nel quale, naturalmente e in modo inestricabile, si intrecciano tematiche di ordine economico-organizzativo e istanze di tutela delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, al punto da rendere necessaria una loro complessiva “presa in carico”¹²⁴. Inoltre, l’attenzione verso la contrattazione aziendale può produrre conseguenze ancora più marcate nelle realtà societarie oggetto d’indagine (imprese articolate in più unità produttive, imprese e gruppi di imprese europei/transnazionali, siti produttivi ed espositivi, organizzazioni di rete), dove la stessa contrattazione, già adeguatamente diffusa, ha dato prova di saper elaborare accordi di indubbia rilevanza, e ciò sicuramente anche grazie alla “qualità” della rappresentanza sindacale che ne ha gestito le trattative con la direzione aziendale¹²⁵.

Sulla qualità della rappresentanza sindacale aziendale occorre spendere qualche parola in più, perché può essere anch’essa considerata un fattore decisivo per una contrattazione di secondo livello in grado di ampliare e orientare, nella corretta prospettiva di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, i suoi contenuti.

Abbiamo già avuto modo di approfondire la decisione del legislatore, dando giustamente atto delle comprensibili riserve che ha sollevato, con la quale si è previsto che nelle aziende/unità produttive sopra i 15 dipendenti, la designazione/elezione dei RLS sia effettuata nell’ambito delle rappresentanze sindacali aziendali, vale a dire dei soggetti legittimati alla contrattazione collettiva aziendale. Nella prospettiva della valorizzazione della contrattazione aziendale come risorsa per migliorare la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro,

perplexità, sottolineando il rischio che in tal modo si finisca per favorire una “contrattazione addomesticata”; M. VINCIERI, *Riflessioni in tema di coinvolgimento dei lavoratori e pariteticità*, cit., pp. 1008-1009; U. GARGIULO, *Rappresentanza e contrattazione in azienda. Dal sostegno sindacale al contratto derogatorio*, Milano, Wolters Kluwer – Cedam, 2017, p. 180 ss., ma anche p. 104, laddove, con specifico riferimento all’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, si evidenzia come la norma opererebbe (anche) una selezione dell’agente negoziale. Sull’art. 51, cfr. anche M. LAI, *Una “norma di sistema” per contrattazione e rappresentanza*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2017, p. 45, p. 50 ss.

¹²³ Da ultimo, CGIL, CISL, UIL, *Una via italiana a Industria 4.0 che guardi ai modelli europei più virtuosi*, (Roma, 13 marzo 2017), in www.bollettinoadapt.it, nel quale, oltre all’estensione della contrattazione di secondo livello, si auspicano “più avanzate forme di partecipazione alla governance...dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle scelte e nella vita delle aziende”. Peraltro, non mancano espliciti rinvii da parte della contrattazione nazionale destinati a valorizzare quella di secondo livello: di particolare interesse rispetto ai fini della nostra ricerca sono i contenuti dell’Accordo di rinnovo CCNL del 15 ottobre 2015 per gli addetti all’industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl, nel quale si fa esplicito riferimento a soluzioni negoziali che possano tenere conto della dimensione delle imprese. *Amplius*, M. VINCIERI, *L’integrazione dell’obbligo di sicurezza*, cit., p. 94.

¹²⁴ Per tutti, S. MAINARDI, *Le relazioni collettive nel “nuovo” diritto del lavoro*, in AIDLASS, *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario*, Atti delle Giornate di Studio di Diritto del lavoro, Napoli, 16-17 giugno 2016, Milano, Giuffrè, 2017, p. 202 ss., in part. pp. 209-210.

¹²⁵ M. VINCIERI, *L’integrazione dell’obbligo di sicurezza*, cit., p. 95 ss.: soprattutto nelle realtà di grandi dimensioni risulta evidente l’impegno profuso dagli stipulanti nel mantenere relazioni sindacali in grado di contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali in un’ottica di attenzione ai lavoratori, unitamente alla diffusa consapevolezza che gli aspetti collegati alla sicurezza di persone e luoghi costituiscano un elemento centrale e prioritario nella cultura e nell’organizzazione aziendale, rispetto ai quali occorre favorire il coinvolgimento proattivo di tutti gli attori.

aver “innestato” i RLS strutturalmente e funzionalmente all’interno della rappresentanza sindacale “generalista” porta con sé anche una sua “inevitabile contaminazione” – variamente apprezzabile in termini di attenzione e sensibilità per i valori della salute e sicurezza, di apertura a logiche collaborative, di acquisizione di specifiche capacità e competenze tecniche di ordine prevenzionale – che non potrà non avere conseguenze quando quella stessa rappresentanza aziendale sarà chiamata a presentare le piattaforme contrattuali e a gestire le trattative per la stipulazione del contratto collettivo. Più precisamente, la doppia identità di ruolo, di un RLS che è necessariamente anche componente della rappresentanza aziendale, in un contesto forse ancora un po’ diffidente ma tutt’altro che ostile alla diffusione e allo sviluppo della contrattazione di secondo livello, potrebbe avere ripercussioni significative sulle problematiche relative alla tutela delle salute e sicurezza dei lavoratori, sia nel caso in cui si dovessero affrontare con “spirito nuovo” materie tradizionalmente oggetto di contrattazione (orario di lavoro, lavoro straordinario, riposi e pause, turnazioni, retribuzione variabile e incentivazioni di produttività), sia qualora si trattasse di prendersi carico anche di altre questioni, facendole rientrare a pieno titolo tra le tematiche da contrattare (accordi di clima, benessere organizzativo, welfare aziendale)¹²⁶.

Quale contributo l’innesto dei RLS dentro la rappresentanza sindacale aziendale possa aver dato all’evoluzione della contrattazione di secondo livello nel senso descritto non è possibile dimostrarlo. È tuttavia un fatto non contestabile quello dei risultati che la contrattazione aziendale più recente ha saputo conseguire nella prospettiva prevenzionistica che a noi qui interessa indagare. Rispetto alla quale, occorre riconoscerlo, si è realizzata una positiva convergenza con misure che, seppur diverse, sono anch’esse orientate al miglioramento delle condizioni e dell’ambiente di lavoro e, seppur implicitamente, possono essere in gran parte ricondotte nell’ampia nozione di “welfare aziendale”¹²⁷.

Affinché questa strategica ma non facile convivenza/convergenza di identità e ruoli fra RLS e componenti delle rappresentanze sindacali aziendali possa produrre nuovi positivi effetti per le migliori sorti della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e non si risolva piuttosto in una criticità, è necessario che la contrattazione collettiva non smetta di impegnarsi a ricercare e valorizzare

¹²⁶ M. LAI, *Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., p. 309: un efficace intervento sull’ambiente di lavoro può svilupparsi soltanto se esiste uno stretto raccordo tra rappresentanza specifica e rappresentanza generale, che favorisca il recupero di centralità delle questioni della salute e sicurezza rispetto ai più tradizionali contenuti dell’azione contrattuale.

¹²⁷ Lo sviluppo del welfare contrattuale può far crescere il benessere organizzativo, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro: così l’Accordo CGIL, CISL, UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull’innovazione e sulla qualità del lavoro*, 14 gennaio 2016. Sulla tendenza delle nostre relazioni industriali a occuparsi della condizione complessiva del lavoratore e della sua famiglia, cfr.: U. GARGIULO, *Rappresentanza e contrattazione in azienda. Dal sostegno sindacale al contratto derogatorio*, cit., p. 161 ss., in part. p. 174 ss.; T. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, in “Working Papers C.S.D.L.E. Massimo D’Antona”, IT, n. 297, 2016, p. 13; M. TIRABOSCHI, *Welfare della persona e contrattazione collettiva*, in “Contratti & Contrattazione Collettiva”, n. 12/2015, p. 5.

strumenti e modalità attraverso i quali la specificità e l'autonomia funzionale dei RLS sia preservata dall'assorbimento/annullamento dentro le mere dinamiche sindacali¹²⁸. Per fare questo è tuttavia opportuno che la rappresentanza specialistica non sia considerata in sé e per sé, ma pensata come realmente è, strutturalmente e funzionalmente collocata nell'ambito della rappresentanza aziendale generalista, in particolare non dimenticando che, se dal lato dei rappresentanti si è tendenzialmente realizzata una confluenza di ruoli che potrebbe rivelarsi decisiva, ad essa non corrisponde quella dei rappresentati (tutti i lavoratori nel caso dei RLS, prevalentemente i dipendenti per la rappresentanza generalista, con limitazioni di elettorato passivo per quelli assunti a tempo determinato)¹²⁹, ed anche che i beni da tutelare esprimono valori diversamente disponibili e non "pari ordinati".

Quello che sembra qui palesarsi è una sorta di processo nel quale contrattazione collettiva e rappresentanza, specializzata e generalista, si supportano e si completano: la contrattazione collettiva concorre a definire le modalità di costituzione e di azione della rappresentanza specialistica che il legislatore ha collocato nella rappresentanza generalista; a sua volta, la rappresentanza specialistica, innestata nella generalista, può contribuire a contaminarne l'agire, soprattutto nell'attività più qualificante che le compete svolgere, quella di soggetto di contrattazione normativa e gestionale.

In tale processo interviene un altro protagonista, la partecipazione, cui devono essere ricondotte tutte quelle attività che la rappresentanza specialistica realizza quando esercita le attribuzioni che la legge e la contrattazione collettiva le hanno messo a disposizione: anche partecipazione e contrattazione si supportano e si completano, secondo dinamiche riconducibili a logiche di "prudente complementarità"¹³⁰, purtroppo non ancora in modo soddisfacente, come la stessa vicenda FCA ci ha permesso di verificare. Infatti, è senz'altro vero che la contrattazione in molti casi ha consolidato e reso potenzialmente più efficaci i processi di partecipazione collettiva all'interno dei più complessi modelli di organizzazione aziendale; tuttavia, la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze non è (ancora) riuscita a farsi "fase istruttoria" di una contrattazione che, a sua volta, avrebbe potuto realizzarne il naturale compimento, trasformando in decisioni operative gli esiti delle attività di consultazione e confronto¹³¹.

¹²⁸ P. CAMPANELLA, *Benessere al lavoro*, cit., p. 62.

¹²⁹ S. BORELLI, *Lo Statuto ieri, oggi e (forse) domani*, cit., p. 407.

¹³⁰ M. LAI, *I soggetti collettivi*, cit., p. 802; ID, *Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva*, cit., pp. 308-309; M. VINCIGI, *Attività sindacale*, cit., p. 643. Molto interessante l'opinione espressa da E. GHERA, *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, in "Impresa e Società", 1977, n. 5, p. 8, secondo il quale "tra contrattazione collettiva e partecipazione vi è non antitesi di fini ma eterogeneità di piani di intervento: la contrattazione è infatti un metodo mentre la partecipazione è un obiettivo dell'azione collettiva dei lavoratori". Sulle possibili forme che può assumere la partecipazione nell'ambito delle imprese, G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Bologna, Il Mulino, 1995.

¹³¹ R. CARAGNANO, *Il Codice della partecipazione*, cit., pp. 12-13: il rapporto tra contrattazione collettiva e partecipazione costituisce l'asse portante del diritto sindacale europeo che si è modellato

Peraltro, sull'assoluta centralità che la contrattazione collettiva non può non assumere quando si tratta di realizzare più efficaci meccanismi partecipativi si è già avuto modo di ricordare che il legislatore non ha mostrato incertezze, come si evince anche in occasione del conferimento al Governo di una importante “doppia” delega, formalmente inserita nella c.d. “Legge Fornero” (l. n. 92/2012)¹³², nella quale, al fine di attribuire organicità e sistematicità alle norme esistenti in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, avrebbero potuto essere “opportunamente recuperati” i contenuti di alcune proposte formulate in diversi progetti di legge presentati nelle ultime due legislature, a partire dalla bozza provvisoria di un testo unificato elaborata nel 2009 da Pietro Ichino¹³³.

L'inattuazione di entrambe le deleghe costituisce sicuramente un'occasione mancata di cui rammaricarsi. Tuttavia, già il semplice fatto della loro approvazione sta a dimostrare quanto le esigenze cui si intendeva dare risposta abbiano acquisito grande visibilità e diffuso riconoscimento. In tal senso non sorprende che, già nel settembre 2013, un “nuovo” disegno di legge di iniziativa parlamentare sia stato presentato e assegnato, in sede referente, alla Commissione lavoro del Senato, dov'è purtroppo rimasto inutilmente incardinato¹³⁴.

intorno al c.d. dialogo sociale. Cfr. V. BRINO, *Potere e persona nel modello statutario: ipotesi di declino e prospettive di continuità*, in “Lavoro e diritto”, 2010, pp. 388-389: una maggiore cooperazione nei processi decisionali aziendali consente di orientare l'attore economico verso scelte organizzative non solo economicamente ma altresì socialmente sostenibili. Purtroppo gli esiti delle diverse indagini svolte sull'effettiva partecipazione dei RLS nei processi a maggior contenuto decisionale – RLS intesi piuttosto come “figure di collegamento” che soggetti veramente protagonisti rispetto alle scelte di programmazione ed elaborazione del sistema di prevenzione della sicurezza aziendale – sono poco confortanti, come ad esempio emerge confrontando le ricerche svolte da M. MARCHIORI, *Riflessioni sui risultati delle indagini empiriche*, cit., p. 208 ss., p. 212, e da G. BURESTI, B. PERSECHINO, L. FONTANA, B.M. RONDINONE, F. BOCCUNI, S. IAVICOLI, *Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro – INSULA*, Roma, Inail, 2014.

¹³² Ai sensi della prima delega si sarebbero dovute prevedere nuove forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa, attraverso la stipulazione di contratti collettivi aziendali nell'ambito dei quali istituire specifici organismi congiunti, di natura paritetica o comunque “mista”, dotati di competenze di controllo e partecipazione per la gestione di specifiche materie (tra cui anche quella della sicurezza nei luoghi di lavoro: art. 4, comma 62, lett. d). Con la seconda delega, destinata alle società per azioni o alle società europee che occupano complessivamente più di trecento dipendenti nelle quali l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un Consiglio di gestione e da un Consiglio di sorveglianza, il legislatore impegna il Governo a definire (sempre attraverso il coinvolgimento diretto della contrattazione collettiva) le modalità di elezione e la composizione dei rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di sorveglianza di dette società (art. 4, comma 62, lett. f). Su quest'ultima delega, già §. 4.

¹³³ *Amplius*, D. GOTTARDI, *La partecipazione dei lavoratori*, p. 47.

¹³⁴ Si tratta del d.d.l. n. 1051 del 19 settembre 2013 (*Delega al Governo in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché per la definizione di misure per la democrazia economica*). In tema, C. ZOLI, *La partecipazione dei lavoratori in Italia tra vecchi e nuovi modelli*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, cit., p. 204, secondo il quale, se il percorso intrapreso non deve essere abbandonato, sulla bontà della tecnica adottata e sui modelli prospettati la discussione non può che restare aperta. Su quanto sia necessario (in tema di partecipazione) un intervento combinato legge e contrazione collettiva, impossibile non ricordare quanto scriveva M. D'ANTONA, *Diritti sindacali e diritti del sindacato: il titolo III dello Statuto dei lavoratori rivisitato*, in *Opere. Scritti sul diritto sindacale*, Milano, Giuffrè, 2000, p. 336: “solo l'autonomia collettiva può indicare quali forme di partecipazione sono compatibili con i caratteri strutturali del sistema di relazioni industriali ed assicurare così la coerenza del sistema a tutti i livelli; ma solo la legge può

I tempi sono dunque maturi affinché, soprattutto nelle più grandi società, si sviluppino una nuova stagione in cui alla partecipazione dei lavoratori sia finalmente riconosciuto il ruolo che le compete¹³⁵. La mancata attuazione delle deleghe, al di là delle ragioni tutte politiche di un'agenda legislativa che ha puntato su altre priorità, conferma però che ancora molte sono le difficoltà da superare, dovute soprattutto a una non completamente rimossa diffidenza imprenditoriale¹³⁶, cui vanno ad aggiungersi le condizioni d'incertezza economica nelle quali versa il nostro sistema produttivo. Sì che non paiono del tutto infondati i dubbi adombrati sul numero e sull'effettiva rilevanza dei contratti collettivi che, attuate le deleghe, sarebbe stato davvero possibile stipulare¹³⁷.

Abstract

Il saggio indaga le attività di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nelle grandi società di capitali e nelle aggregazioni produttive complesse. Mettendo in evidenza i tratti che caratterizzano le specificità di tale rappresentanza, l'A. approfondisce diversi aspetti nei quali la complessità organizzativa fa emergere significative criticità che, se non adeguatamente affrontate, possono comprometterne l'azione. In particolare, dall'indagine emerge che la rappresentanza per la sicurezza non può fare a meno del supporto strategico di una contrattazione collettiva che allargando il suo tradizionale ambito di intervento, quello definito dalle misure relative alla sua costituzione e al suo funzionamento, individui nuove modalità e strumenti, di natura complementare ed integrativa rispetto al dettato normativo, che consentano alla stessa rappresentanza di gestire al meglio la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nelle condizioni imposte dallo specifico modello organizzativo operante in azienda.

The essay analyses the workers' representation in the field of health and safety at work in large-corporations and in complex groups of enterprises and businesses networks. The author highlights the aspects that characterise this specific safety representation and identifies some situations in which the business structure brings out critical issues that can negatively impact the activity of workers' representatives. In particular, the analysis shows that safety representation needs to be strategically supported by collective bargaining that, extending its traditional aims, finds complementary and additional tools compared to the current legislative rules. This is in order to make the workers' representation able to ensure a fair level of health and safety in the work environment, considering the conditions imposed by the organizational model adopted by the company.

Parole chiave

Salute e sicurezza, società di capitali, rappresentanza dei lavoratori, contrattazione, partecipazione

Keywords

Health and Safety at work, large-corporations, workers' representation, collective bargaining, participation

dare sanzione alle forme prescelte e fornire il retrobottega della partecipazione della strumentazione necessaria”.

¹³⁵ Anche come fondamentale “tappa sulla via del progresso delle forme di democrazia industriale”: così, E. GHERA, *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, cit., p. 8.

¹³⁶ E. ALES, *Quale futuro per il modello partecipativo in Italia?*, in L. ZOPPOLI, A. ZOPPOLI, M. DELFINO (a cura di), *Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali*, cit., p. 41 ss.

¹³⁷ L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo per la sicurezza*, cit., p. 26.