

Relazioni industriali, esternalizzazioni ed effettività delle tutele: spunti dal Protocollo appalti dello stabilimento Baker Hughes di Avenza^{**}

di Antonio Lamberti*

SOMMARIO: 1. Posizione del problema: la crisi della sicurezza sul lavoro in Italia e la “esternalizzazione del rischio”. – 2. Le relazioni industriali come strumento per l’effettività delle tutele prevenzionistiche – 3. Definizione del perimetro d’indagine – 4. L’accordo sindacale del 21 ottobre 2024. – 5. Prospettive e conclusioni.

1. Posizione del problema: la crisi della sicurezza sul lavoro in Italia e la “esternalizzazione del rischio”

I recenti accadimenti di cronaca, ormai quasi quotidiana di infortuni mortali sul lavoro, come la tragica giornata dell’8 settembre 2025 che ha visto la morte di quattro operai in diverse regioni d’Italia, da Torino a Catania, ripropongono con drammatica urgenza il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Secondo i dati INAIL¹, durante i primi sette mesi del 2025, gli infortuni mortali sul lavoro sono stati 607, ossia il 5,2% in più dello stesso periodo del 2024. Il dato è ancora più allarmante se viene letto in una prospettiva più ampia: negli ultimi trent’anni, infatti, l’andamento degli infortuni ha raggiunto un preoccupante “plateau” corrispondente ad un numero di eventi mortali pari ad almeno 1.000 unità per anno. Per aggiungere un ulteriore tassello, secondo la relazione annuale dell’INAIL² del 2024, pubblicata dall’Istituto quest’estate, le denunce di infortunio sono state 593 mila nel 2023, di cui 1.202 con esito mortale, interessando per di più il comparto manifatturiero (24% del totale degli infortuni) e quello delle costruzioni (13%).

* Antonio Lamberti è Dottorando di ricerca in Apprendimento ed Innovazione nei contesti sociali e di lavoro, Università degli Studi di Siena. a.lamberti2@student.unisi.it

** Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della rivista. Esso rielabora la relazione discussa presso la Fondazione Marco Biagi dal titolo «Relazioni industriali, esternalizzazioni ed effettività delle tutele: una nuova via dal settore metalmeccanico?» in occasione del Seminario «Esternalizzazioni e debito di sicurezza lungo la catena del valore. Reticolato delle posizioni di garanzia ed effettività delle prescrizioni civili e penali.» tenutosi in Modena il 28 febbraio 2025.

¹ Elaborazione propria su dati mensili INAIL (gennaio-giugno 2025) reperibili sulla pagina web dell’Istituto – sezione Open Data (<https://dati.inail.it>).

² INAIL, *Relazione annuale*, 2024, p. 3 ss.

Tale fotografia impone una riflessione urgente su un tema quantomai cruciale, ossia la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, indagando come lo stesso debba declinarsi nei perimetri dove i rischi tendono a massimizzarsi³ – e le tutele a comprimersi – per tenere bassi i costi e fronteggiare nel miglior modo possibile l’alta competitività tra imprese che caratterizza il mercato oggi, come nel caso dei contesti complessi di esternalizzazione, che, come osservato, costituiscono storicamente «il punto debole di tutta la materia della sicurezza sul lavoro»⁴.

Non sorprende infatti come, proprio nella catena degli appalti, spesso si celano criticità che pregiudicano gli standard minimi che sono normativamente previsti per tutti i lavoratori, a riprova del fatto che il sistema in sé presenta delle criticità sistemiche ben radicate nei modelli di organizzazione del lavoro e della produzione. I processi di esternalizzazione, infatti, hanno trasformato la struttura stessa dell’impresa contemporanea, in ragione di esigenze di flessibilità e riduzione dei costi, comportando, come inevitabile conseguenza, la frammentazione del ciclo produttivo⁵, che potenzialmente può compromettere⁶ l’organizzazione del sistema di prevenzione previsto dalla normativa vigente, traducendosi in una vera e propria “esternalizzazione del rischio”. Siffatta scomposizione dell’impresa comporta inevitabilmente l’insorgere di «vuoti di responsabilità ed organizzazione»⁷, potenzialmente forieri di una conseguente scomposizione delle tutele, facendo venir meno – dal punto di vista pratico – un «pilastro del diritto (anche penale) del lavoro» come «la tendenziale esclusività del rapporto tra titolare delle obbligazioni di sicurezza (datore di lavoro) e titolare degli interessi da proteggere»⁸, con un considerevole impatto sulla salute e la sicurezza dei lavoratori. Sebbene non si possa ignorare come le esternalizzazioni siano un’esigenza primaria per la moderna impresa, la sostenibilità di tali modelli deve essere considerata come un obiettivo da perseguire con assoluta necessità, anche in virtù di quanto previsto dall’art. 41

³ S. CASSAR, *Appalti e subappalti. Prime riflessioni a margine delle novità regolamentari in tema di clausole sociali, responsabilità solidale e patente a punti*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2024, 2, p. 252.

⁴ A. DE MATTEIS, *Sicurezza negli appalti alla luce del decreto correttivo*, in “Diritto e pratica del lavoro”, 2010, 6, p. 308. Ancor più critico, sul punto, M. VADUANO, *Morire d’appalto*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 1980, 4, p. 369, il quale, puntando sugli appalti denuncia «un preciso nesso di causalità tra la ormai generalizzata politica dell’appalto e subappalto attuata dalle maggiori industrie ed imprese in genere italiane, ed il moltiplicarsi pauroso e tragico degli infortuni sul lavoro».

⁵ In altri termini, A. BELLAVISTA, *Le prospettive del diritto del lavoro dopo la pandemia*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT”, 2021, 443, p. 13, parla di «fessurizzazione del lavoro», un fenomeno descritto dalla dottrina internazionale associato «allo sviluppo di forme di lavoro precario generate dallo spacchettamento del ciclo produttivo e dall’imputazione dei rapporti di lavoro a soggetti distinti da chi effettivamente si avvale delle prestazioni di lavoro».

⁶ P. PASCUCI, *Un originale protocollo per promuovere la tutela della sicurezza sul lavoro*, in “Rivista Italiana di diritto del lavoro”, 2024, 1, p. 5.

⁷ V. PASQUARELLA, *Appalto e sicurezza sul lavoro: tutele legislative e rimedi giurisdizionali*, in “Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale”, 2007, 2, p. 89.

⁸ G. MORGANTE, *Catene di appalti e modelli di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro: contenuti e limiti della traslazione dello statuto della responsabilità dalla persona fisica all’ente collettivo*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2025, 2, I, p. 1.

Cost., che prevede, quale requisito dell'iniziativa economica privata, di concepire ed esercitare tale attività in modo da evitare di recare pregiudizio alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà ed alla dignità umana⁹.

L'inadeguatezza dell'attuale piattaforma normativa in tema di tutela della salute nei contesti di esternalizzazione è testimoniata dalle innumerevoli integrazioni legislative succedutesi a valle di eventi mortali. Valga, come esempio generale, l'intervento normativo in risposta agli accadimenti di Firenze del 16 febbraio 2024, dove morirono cinque operai di una ditta sub-appaltatrice addetti ad un cantiere edile, che comportò, con l'art. 29 del decreto-legge n. 19 del 2 marzo 2024, l'introduzione nell'ordinamento vigente di rafforzate tutele per i lavoratori delle società appaltatrici nonché un irrigidimento dell'apparato sanzionatorio previsto per i datori di lavoro inadempienti.

L'atteggiamento "reattivo" del Legislatore in tema di salute e sicurezza e la sua tendenza ad un approccio repressivo, basato su una compliance formale, suggeriscono come l'effettività delle disposizioni in materia resti spesso compromessa¹⁰, specie nel contesto degli appalti, dove la frammentazione della catena contrattuale, la precarietà del lavoro e la complessità delle responsabilità tra committenti, appaltatori e subappaltatori generano criticità sistemiche che potrebbero essere affrontate con un approccio nuovo, radicato nella concreta tutela dei lavoratori coordinata con le esigenze organizzativo-produttive proprie di una qualsiasi realtà aziendale.

Di fronte a questo scenario, il presente contributo si interroga sulla possibilità di superare un approccio meramente reattivo e repressivo, indagando il potenziale tuttora poco esplorato di strumenti partecipativi, avvalendosi di una metodologia già utilizzata da eminente dottrina¹¹, come quella dell'analisi di caso.

2. *Le relazioni industriali come strumento per l'effettività delle tutele prevenzionistiche*

Animato da questi auspici si muove questo breve intervento, che, nello specifico, ambisce ad indagare, da un'esperienza aziendale, se ed in che misura la contrattazione collettiva di secondo livello possa costituire uno strumento valido per colmare il divario tra norme prescrittive e prassi applicative, e se possa essere idonea a garantire l'effettività delle tutele prevenzionistiche previste via via dal Legislatore.

⁹ Tale lettura del precetto costituzionale viene data in accordo con quanto emerso dallo scritto di P. PASCUCI, *Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia. Prime osservazioni sulla ratio dell'art. 29, comma 19, del d.l. n. 19/2024 dopo la conversione in legge (l. n. 56/2024)*, in "LavoroDirittiEuropa", 2024, 2, p. 4.

¹⁰ Come rilevato in P. PASCUCI, *Un originale protocollo per promuovere la tutela della sicurezza sul lavoro*, in "Rivista Italiana di diritto del lavoro", cit., p. 7, che guarda con perplessità l'effettività della dimensione repressiva, definendola «spesso in forse».

¹¹ Si veda, su tutti, il primo esempio emblematico di ricerca giuridica sul campo di U. ROMAGNOLI, *Contrattazione e partecipazione: studio di relazioni industriali in una azienda italiana*, Il Mulino, Bologna, 1968.

In generale, è indubbio che, nel dibattito attuale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento agli appalti, si riscontri una significativa sottovalutazione del ruolo della contrattazione collettiva: le normative vigenti e le prassi applicative tendono a concentrare l'attenzione prevalentemente sugli obblighi datoriali e sui meccanismi di responsabilità solidale, trascurando invece la funzione che la contrattazione collettiva, specialmente quella di secondo livello, può svolgere nella concreta gestione dei rischi, non essendo di certo un elemento collaterale¹² poiché è proprio all'interno dei tavoli negoziali che si sedimentano non soltanto regole astratte, ma anche conoscenze operative, derivanti dall'esperienza diretta di chi quotidianamente è coinvolto nei processi produttivi, potendo adattare le esigenze di sicurezza alle caratteristiche dei differenti contesti operativi, identificando e soddisfacendo le specifiche esigenze del caso concreto¹³. In tale perimetro può (e deve) inserirsi la contrattazione collettiva, tacciata in passato di «non aver rinunciato a nulla, né all'antagonismo né alla partecipazione, senza peraltro poter accampare meriti particolari nelle più recenti attività di contrasto alle prassi illegali o elusive»¹⁴ ed a cui, oggi, viene chiesto di svolgere un ruolo imprescindibile¹⁵ per garantire l'effettività delle tutele normativamente già previste in materia di salute e sicurezza per il personale delle ditte appaltatrici e per mettere in campo una risposta credibile al decentramento produttivo¹⁶ e dare attuazione a quanto previsto dall'art. 9 della l. n. 300/1970. Difatti, la dimensione collettiva è in grado di definire standard specifici per i più disparati settori nonché di garantire quelle forme di controllo permanenti¹⁷ atte a verificare la solidità dell'intera filiera oltre che la conformità con quanto previsto a livello normativo e contrattuale, ritenute necessarie per la sostenibilità dei vari contesti di esternalizzazione, realizzando il «necessario rafforzamento dei sistemi di prevenzione a valle»¹⁸, auspicato da autorevole dottrina, idoneo per comporre

¹² In D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, in "Lavoro e diritto", 2016, 4, p. 879 viene criticata la scarsa curiosità per la contrattazione collettiva da parte dei giuristi del lavoro, che la considerano come «un mondo "altro", non alieno ma collaterale».

¹³ A. TAMPIERI, *Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro*, in "Lavoro e diritto", 1999, 1, p. 171. Sul ruolo della contrattazione collettiva in tema di salute e sicurezza sul lavoro, si veda, *ex multis*, D. GOTTARDI, *La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione*, cit., p. 915 ss.; P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. 81/08*, in "Diritto lavori mercati", 2010, 1; A. BELLAVISTA, *Appalti e tutela dei lavoratori*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", 2022, 454; R. SCHIAVO, *La funzione della contrattazione collettiva nelle catene produttive nazionali: la necessità di un patto di filiera*, in "LavoroDirittiEuropa", 2021, 2.

¹⁴ L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "Diritto lavori mercati", 2013, 1, p. 22.

¹⁵ In dottrina si è parlato infatti di come la dimensione collettiva debba considerarsi imprescindibile nella tutela della dimensione individuale. Sul punto, si veda lo scritto di S. RENGA, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni novanta*, in "Lavoro e diritto", 1994, p. 658 ss. .

¹⁶ Sul punto, cfr. A. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Milano, Giuffrè, 2001, p. 360.

¹⁷ A. BELLAVISTA, *Le prospettive del diritto del lavoro dopo la pandemia*, cit., p. 15.

¹⁸ P. PASCUCCI, *Dalla tragedia di Firenze alla patente in edilizia. Prime osservazioni sulla ratio dell'art. 29, comma 19, del d.l. n. 19/2024 dopo la conversione in legge (l. n. 56/2024)*, cit., p. 5.

un «secondo livello di compliance»¹⁹ endogeno che darebbe effettività agli standard minimi previsti dalla legge. Alla luce di quanto detto, non appare peregrino quanto affermato da quella dottrina²⁰ che considera la dimensione collettiva quale strumento idoneo ad assolvere una funzione preventiva, potendo anche intercettare i nuovi rischi di un lavoro che non smette di vivere rivoluzioni tecnologiche e trasformazioni organizzative.

Trascurare dunque il potenziale della contrattazione collettiva quando si parla di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nei contesti complessi di esternalizzazione vorrebbe dire privarsi - a priori - di uno strumento competitivo strategico e di rilevanza sociale, «in grado di sottrarre le tutele del lavoro dalla logica capitalistica dello scambio»²¹, a beneficio delle imprese «in quanto impedisce la concorrenza e il gioco al ribasso sul costo del lavoro»²², dei lavoratori, poiché stabilisce «tutele minime ed evita la competizione tra questi»²³, e metterebbe in condizione le organizzazioni sindacali di assolvere al proprio ruolo, quanto mai d'interesse per il tema ora trattato, di «interferire con le leggi della domanda e dell'offerta in relazione al lavoro umano, e sottrarre (il lavoro, ndr) all'orbita del mercato»²⁴, atteso che la salute e la sicurezza dei lavoratori non può essere considerata una materia soggetta a negoziazione²⁵.

Ad oggi, vi sono evidenze²⁶ di più o meno timidi tentativi da parte della contrattazione collettiva di secondo livello di intervenire nei processi di

¹⁹ Per P. PASCUCI, M. GIOVANNONE, *La patente tramite crediti nei cantieri temporanei o mobili: uno strumento di qualificazione delle imprese o di verifica di regolarità?*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2024, 2, I, p. 296, il secondo livello di compliance aziendale prevede l'adozione di ulteriori prescrizioni in materia prevenzionistica, organizzativa e contrattuale rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente.

²⁰ P. PASCUCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2021, 3, p. 454.

²¹ Così R. SCHIAVO, *La funzione della contrattazione collettiva nelle catene produttive nazionali: la necessità di un patto di filiera*, cit., p. 13.

²² IBIDEM, sulla scorta delle intuizioni in P. TULLINI, *Concorrenza ed equità nel mercato europeo: una scommessa difficile (ma necessaria) per il diritto del lavoro*, in "Rivista Italiana di diritto del lavoro", 2018, 2. Contra, A. BELLAVISTA, *Le catene di appalti e la tutela dei lavoratori*, in "Il diritto del mercato del lavoro", 2024, 1, p. 86, che ritiene come il contratto collettivo non riesca più a «svolgere la sua tradizionale funzione anticoncorrenziale» in ragione del fatto che per campi di applicazione sovrapponibili vi siano una pluralità di contratti collettivi maggiormente rappresentativi con trattamenti economico-normativi molto diversi tra loro.

²³ IBIDEM.

²⁴ In K. POLANYI, *The Great Transformation*, New York, Rinehart & Company, 1944, citato da G.P. CELLA, *Difficoltà crescenti per le relazioni industriali europee e italiane*, in "Stato e mercato", 2012, 1, p. 29, l'A. attribuisce tale ruolo oltre che alle organizzazioni sindacali, anche alla legislazione sociale, alle leggi della fabbrica, all'assicurazione contro la disoccupazione. Infatti, si legge: «*To argue that social legislation, factory laws, unemployment insurance, and, above all, trade unions have not interfered with the mobility of labor and the flexibility of wages, as is sometimes done, is to imply that those institutions have entirely failed in their purpose, which was exactly that of interfering with the laws of supply and demand in respect to human labor, and removing it from the orbit of the market.*».

²⁵ A. TAMPIERI, *Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 168, che riporta quanto già segnalato da autorevole dottrina. Si vedano, sul punto, anche gli scritti di L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1989, p. 165; L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Rimini, Maggioli, 1991, p. 13.

²⁶ M. LOZITO, *Tutele e sottotutele nel lavoro degli appalti privati*, Bari, Cacucci, 2013, p. 60 ss.

esternalizzazione, anche concordando degli interventi diretti ed indiretti in materia di salute e sicurezza in favore del personale delle ditte appaltatrici.

Si segnalano infatti accordi che contengono interventi che hanno un riverbero diretto sulla materia prevenzionistica, come quelli che hanno introdotto nelle aziende, nelle ipotesi di cambio appalto, dichiarazioni formali espresse all'indirizzo dell'azienda committente e delle organizzazioni sindacali in seno a quest'ultima, della completa ottemperanza delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza, in uno con la previsione di momenti di confronto tra appaltatrice, organizzazioni sindacali e azienda committente all'esito delle programmate attività di controllo e di vigilanza svolte dalle organizzazioni sindacali²⁷. Un ulteriore esempio, parlando di misure dirette, che saranno oggetto di analisi nel caso aziendale, è costituito da quegli accordi che hanno previsto un'effettiva equiparazione del trattamento prevenzionistico dei lavoratori della società committente e di quelli dell'appaltatrice. In particolare, tali intese dispongono che, qualora la committente introduca ulteriori presidi di sicurezza a tutela dei propri dipendenti, gli stessi debbano essere estesi anche al personale dell'appaltatrice, mediante il diretto coinvolgimento di quest'ultima.²⁸

Misure indirette, benché non formalmente legate alla materia della salute e della sicurezza del personale delle ditte appaltatrici ma con riverbero su tale materia sono rappresentate, ad esempio, da quelle che contrastano il *dumping salariale* causato dall'applicazione di "contratti pirata" con un contenuto normativo-economico peggiorativo rispetto a quanto previsto dai CCNL di categoria firmati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative²⁹, oppure misure che contrattualmente vietano il sub-appalto³⁰ o che prevedono momenti di verifica anche sulla regolarità contributiva e/o fiscale dell'intera filiera³¹, in modo tale da assicurare "indirettamente" l'adempimento agli standard previsti in materia di salute e sicurezza dalla normativa vigente da parte della società appaltatrice, per

²⁷ Si veda, sul punto, il commento di A. MATTEI, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2016, 4, pp. 771-772, all'accordo sindacale 21 gennaio 2016, sottoscritto tra la società Ikea Italia Retail, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, OO.SS. territoriali e le rappresentanze sindacali in azienda.

²⁸ Accordo sindacale del 21 ottobre 2024, sottoscritto tra la società Baker Hughes-Nuovo Pignone, FIOM-FIM-UILM nazionale e territoriale, OO.SS. confederali territoriali, RSU di stabilimento (punto 7).

²⁹ A. MATTEI, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, cit., p. 772, commentando l'accordo sindacale del 2 febbraio 2016, sottoscritto tra Finmeccanica, FIM-FIOM-UILM (nazionale e territoriale) ed RSU.

³⁰ IBIDEM, con riferimento all'accordo sindacale 29 gennaio 2016 sottoscritto tra Metrò Italia Cash & Carry Spa, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil nazionali, OO.SS. territoriali.

³¹ Accordo sindacale del 21 ottobre 2024, sottoscritto tra la società Baker Hughes-Nuovo Pignone, FIOM-FIM-UILM nazionale e territoriale, OO.SS. confederali territoriali, RSU di stabilimento, punto 8. Una simile previsione viene rinvenuta anche nell'accordo del 2 dicembre 2015 sottoscritto da Arval, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e rappresentanze sindacali in seno all'azienda, anche queste commentate in A. MATTEI, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, cit., p. 771.

contrastare dunque «l'insicurezza *del* lavoro» che «va di pari passo con l'insicurezza *sul* lavoro». ³²

Sin da questa panoramica generale si può intuire come la previsione di misure dirette ed indirette del tenore di quelle sopra esemplificate, possa diventare uno strumento prezioso per garantire l'effettività delle tutele di salute e sicurezza già previste anche nella catena degli appalti in modo più o meno incisivo. Difatti, come può osservarsi, anche accordi sindacali che intervengono minimamente sulle esternalizzazioni, magari limitandosi ad una verifica amministrativo-fiscale (vedasi, ad esempio, il controllo di DURC e DURF) possono potenzialmente intercettare quelle realtà che possono essere più a rischio e mettere in atto ogni opportuna attività per regolarizzare la posizione del fornitore e prevenire rischi di salute e sicurezza, eventualmente agendo anche con quanto messo a disposizione dal Codice civile.

Proprio la dimensione privatistica, infatti, sembrerebbe l'ipotesi più convincente per tutelare l'effettività di siffatte previsioni, capace di superare il problema già sollevato dalla dottrina ³³ riguardo all'effettività di regolamentazioni concertate in materia di esternalizzazioni, ben potendo l'azienda committente prevedere specifiche clausole contrattuali che impegnino il fornitore ad operare conformemente alle previsioni stabilite dall'accordo sindacale ed a consentire i controlli amministrativo-fiscali eventualmente previsti, e subordinando il mancato adempimento a tali clausole al pagamento di specifiche penali o, in alternativa, prevedendo la risoluzione del contratto ³⁴.

3. Definizione del perimetro d'indagine

Il caso di studio analizzato rappresenta una realtà emblematica nel panorama industriale italiano, anche alla luce della storia dell'azienda e del suo peculiare sviluppo dal dopoguerra fino ai giorni nostri. L'oggetto della nostra analisi è la società Nuovo Pignone, oggi parte integrante della multinazionale Baker Hughes, attiva nel settore dei turbocompressori e tecnologie al servizio dell'energia, e, più in particolare, dello stabilimento di Avenza. Tale scelta è motivata dalla rilevanza strategica che l'azienda riveste nel tessuto economico nazionale e internazionale, nonché dalle peculiari dinamiche giuslavoristiche che ne caratterizzano l'organizzazione.

Baker Hughes opera su scala globale, con una presenza consolidata in circa 180 paesi e un organico complessivo che si attesta intorno alle 58.000 unità, con

³² P. PASCUCCI, *Un originale protocollo per promuovere la tutela della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 6.

³³ M. LOZITO, *Tutele e sottotutele nel lavoro degli appalti privati*, cit., p. 64; A. MATTEI, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, cit., p. 769.

³⁴ Tale soluzione è stata ispirata dal peculiare regime di revoca del finanziamento creditizio previsto dal Protocollo d'intesa per la concessione del credito e per la sicurezza dei cantieri edili sottoscritto da Banca del Fucino S.p.A. e FISAC-CGIL, FIRST-CISL, UILCA, CGIL-CISL-UIL e commentata da P. PASCUCCI, *Un originale protocollo per promuovere la tutela della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 7.

un radicamento in Italia profondo e di lunga data mediante la storica realtà industriale Nuovo Pignone che, a partire dal 1954³⁵, a seguito di riconversione conseguente all'acquisizione da parte di ENI³⁶, ha effettuato numerosi investimenti sul territorio nazionale ed ha conosciuto differenti gestioni: dalla multinazionale guidata da Enrico Mattei, passando per l'acquisizione da parte dell'americana General Electric³⁷ sino all'attuale proprietà Baker Hughes, con un numero di dipendenti diretti che supera le 6.000 persone. Questa forza lavoro è distribuita in diversi stabilimenti dislocati sul territorio nazionale, tra cui spiccano i centri di Firenze, Massa, Avenza (MS), Bari, Talamona (SO), Casavatore (NA) e Vibo Valentia.

In qualità di attore di primo piano nel settore metalmeccanico, l'azienda aderisce a Federmeccanica e partecipa attivamente alle dinamiche delle relazioni industriali di primo e di secondo livello³⁸. Indubbiamente giova puntualizzare come l'Azienda abbia una spiccata tradizione nelle relazioni industriali, che hanno rappresentato, nel corso di tutte le fasi della propria storia industriale, una leva strategica in grado di facilitare le transizioni del mercato del lavoro e fronteggiare le rivoluzioni tecnologiche ed organizzative che hanno segnato dei veri e propri cambi paradigmatici sul modo di intendere il lavoro. Basti come esempio ricordare come la stessa sia stata una delle prime³⁹ realtà metalmeccaniche ad adottare il sistema di inquadramento unico impiegati-operai, introdotto nel perimetro aziendale con un accordo sindacale siglato il 1° giugno 1971.⁴⁰

³⁵ L'azienda rappresenta un *unicum* nel panorama industriale italiano per le trasformazioni e riconversioni che l'hanno caratterizzata. Si pensi che la società era inizialmente attiva come fonderia e nella produzione di armi per il conflitto mondiale. Successivamente, dopo la fine della guerra, tentò una fallimentare riconversione nel campo dei telai tessili. Ulteriori dettagli sul passato del Pignone sono rinvenibili nella ricerca di F. TADDEI, *Il Pignone di Firenze: 1944-1954*, Firenze, La Nuova Italia, 1980.

³⁶ Celebri sono le vicende che hanno caratterizzato lo storico salvataggio dell'azienda da parte del sindaco di Firenze, Giorgio La Pira, che nel 1954 convinse Enrico Mattei ad acquisire la fabbrica nell'ambito del gruppo ENI. Sul punto, si vedano le ricerche di G. ROVERATO, *Nuovo Pignone: le sfide della maturità*, Bologna, Il Mulino, 1991 e di M. STANGARONE, *Nuovo Pignone: un'entusiasmante storia tecnica da Firenze all'Italia al mondo*, Houston, Giunti, 2023.

³⁷ Non essendo questa la sede per un'analisi approfondita del cambio di management rispetto alla gestione matteiana, si rimanda all'interessante contributo di C. BUSCO, A. RICCABONI, R. W. SCAPENS, *Trust for accounting and accounting for trust*, in "Management Accounting Research", 2006, 17, p. 20 ss. .

³⁸ Per quanto concerne la contrattazione di primo livello, l'Azienda esprime un proprio rappresentante alla Delegazione relazioni industriali in seno a Federmeccanica, sedendo quindi al tavolo del rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione degli impianti. Con riferimento invece alla contrattazione di secondo livello, l'Azienda è dotata di un Contratto integrativo aziendale avente contenuto, sia economico che normativo, rinnovato con accordo sindacale del 1° luglio 2022.

³⁹ Come ricordato da A. LETTIERI, *Inquadramento unico e strategia delle qualifiche: una discussione*, in "Quaderni di rassegna sindacale", 1971, 35, p. 113, Nuovo Pignone condivideva il primato con Italsider, la Asgen, Ansaldo Meccanico Nucleare, CMI ed altre piccole realtà attive in Lombardia ed Emilia Romagna.

⁴⁰ Per ulteriori approfondimenti sull'accordo che ha introdotto l'inquadramento unico si rimanda a P. CAUSARANO, *La professionalità contesa: cultura del lavoro e conflitto industriale al Nuovo Pignone di Firenze*, Milano, Franco Angeli, 2000, pp. 71-77; pp. 199-205; P. GIOVANNINI, P. ZAGNOLI, *Nuovo Pignone*, in "Quaderni di rassegna sindacale", 1977, 64-65, pp. 173-176.

Il focus di questo intervento si concentra in modo specifico sullo stabilimento di Avenza, in provincia di Massa-Carrara. Questo sito produttivo presenta caratteristiche peculiari che lo rendono un osservatorio privilegiato per l'analisi delle moderne forme di organizzazione del lavoro e per studiare da vicino i fenomeni tipici dei contesti complessi di esternalizzazione. A livello logistico, lo stabilimento si estende su una superficie totale di notevole ampiezza, pari a circa 290.000 metri quadrati, di cui, tuttavia, solo una frazione minoritaria, circa 30.000 metri quadrati, è costituita da aree coperte. Tale configurazione è funzionale alla specifica vocazione del sito, destinato prevalentemente all'assemblaggio di moduli industriali di grandi dimensioni⁴¹. Dal punto di vista della composizione della forza lavoro, il sito di Avenza si distingue per un rapporto elevatissimo tra il personale impiegato dalle società appaltatrici e i dipendenti diretti di Nuovo Pignone (rapporto 1:10). Questa marcata vocazione al decentramento produttivo si accompagna a una significativa e stratificata presenza di subappaltatori, che contribuiscono a creare un ecosistema produttivo eterogeneo e complesso. Tale modello organizzativo, se da un lato risponde a esigenze di flessibilità e specializzazione, dall'altro solleva questioni di notevole interesse per il diritto del lavoro, in particolare per quanto attiene alla gestione dei contratti d'appalto, alla tutela dei lavoratori esterni e alla configurazione delle responsabilità solidali.

4. *L'accordo sindacale del 21 ottobre 2024*

Come si è accennato, lo stabilimento di Avenza rappresenta un perimetro produttivo complesso, sia alla luce della propria conformazione logistica (come abbiamo detto, il sito produttivo è prevalentemente scoperto) che per l'altissimo rapporto tra operatori delle società appaltatrici e dipendenti interni. Tali caratteristiche, in uno con gli accadimenti del 16 febbraio 2024, che ebbero una notevole risonanza sindacale e mediatica, accentuata anche in considerazione della prossimità geografica dello stabilimento con il luogo ove è accaduto il tragico evento, hanno determinato un'attenzione ancor più marcata da parte dell'intero sistema delle relazioni industriali verso la gestione degli appalti e delle esternalizzazioni nell'intento di rafforzare lo sforzo, già in atto nel perimetro aziendale, di garantire i più elevati standard di sicurezza sul lavoro per tutta la filiera.

Dopo diversi confronti, intensificatisi a partire dall'aprile del 2024, l'Azienda sottoscrive uno storico protocollo d'intesa il 21 ottobre 2024 per la gestione degli appalti nello stabilimento di Avenza insieme a Confindustria Toscana Centro e Costa, la rappresentanza sindacale unitaria dello stabilimento, FIOM-FIM-UILM nazionale e territoriale e le organizzazioni sindacali confederali territoriali CGIL-CISL-UIL. Tale protocollo, introdotto in via sperimentale e limitatamente al sito di Avenza, integra misure di vigilanza, di informazione, di

⁴¹ Si pensi che i mega-moduli in costruzione presso lo stabilimento di Avenza arrivano a pesare anche 1.800 tonnellate cadauno, superando i 24 metri di altezza.

consultazione e di risoluzione delle controversie in un circuito virtuoso volto a superare le criticità endemiche del lavoro in appalto, introducendo nel contesto produttivo alcune misure innovative che possono ispirare la progettazione di nuovi strumenti partecipativi d'ausilio alla prevenzione dei rischi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Quale prima misura, il Protocollo prevede l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione sui temi di HSE (*Health, Safety and Environment*) aperti anche al personale delle ditte appaltatrici e consorziate, promuovendone la partecipazione attiva, nonché la facilitazione del confronto tra tutti gli RSU ed RLS delle società fornitrici eventualmente eletti delle società appaltatrici, prevedendo altresì il coinvolgimento delle articolazioni territoriali delle OO.SS., nonché delle rappresentanze sindacali dell'impresa committente, con garanzia dell'agibilità sindacale garantendo la messa a disposizione di locali idonei per lo svolgimento di tali incontri. Sin dalle prime disposizioni, come quelle anzidette (estensione della platea dei destinatari delle iniziative di sensibilizzazione promosse dalla committente), il Protocollo risponde a una precisa esigenza di omogeneizzazione della cultura della sicurezza: superando la segmentazione contrattuale, si mira a costruire un linguaggio comune in materia di prevenzione, essenziale per evitare quelle asimmetrie informative e operative che spesso costituiscono l'antecedente causale degli infortuni in contesti complessi di esternalizzazione. In tal senso, il Protocollo opera una ricomposizione "funzionale" della comunità di lavoro, unificata non dal medesimo datore di lavoro, ma dalla condivisione del medesimo ambiente e dei relativi rischi interferenziali.

Proseguendo, viene previsto l'impegno a prorogare i progetti sperimentali HSE che l'Azienda già prevede per il personale alle proprie dirette dipendenze e, soprattutto, ad attivare iniziative di controllo aggiuntive (cd. *audit* interni). Tali controlli, materialmente effettuati da consulenti terzi e coordinati in prima battuta dall'azienda, a carattere periodico e concentrati su un campione determinato di lavoratori, hanno ad oggetto la verifica di diversi aspetti: l'identità dei lavoratori, ivi inclusa la verifica della sussistenza delle relative autorizzazioni a lavorare⁴², la correttezza dei calcoli contributivi e retributivi, il rispetto della parte normativa prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalla ditta appaltatrice, superando il concetto della mera adesione formale agli obblighi di vigilanza di cui all'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 e di quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2008, intervenendo direttamente sulle principali vulnerabilità che possono affliggere le catene di appalto, come il rischio di irregolarità contrattuali e di fenomeni di caporalato, oltre che prevenire il *dumping* sociale e garantire la parità di trattamento. Si assiste dunque, con questa disposizione, ad una vera e propria traslazione del baricentro della tutela: dalla responsabilità solidale *ex post*, che

⁴² La disposizione viene introdotta in ragione della presenza nel perimetro produttivo di lavoratori delle imprese appaltatrici provenienti da Paesi terzi e della contestuale esigenza, per la committente, di verificare la regolarità della posizione di ogni operatore all'interno dello stabilimento.

interviene a valle dell'inadempimento o dell'evento dannoso, a una sorta di responsabilità sociale condivisa *ex ante*, che utilizza il monitoraggio preventivo come strumento di deterrenza e di qualificazione della filiera. Allo stesso modo, il sistema di *audit* interno, sebbene coordinato dall'azienda non deve essere considerato quale mero strumento di controllo unilaterale del committente assumendo, grazie alla condivisione degli esiti di tali verifiche, la dimensione di patrimonio informativo comune, indispensabile per un esercizio dell'attività di impresa rispettoso della materia prevenzionistica e degli obblighi di sicurezza sanciti dalla normativa ma anche essenziale per una rappresentanza sindacale consapevole ed efficace. Difatti, la suddetta attività di *audit* coordinata dall'azienda trova un essenziale contrappeso nel sistema informativo e di monitoraggio partecipato delineato nelle disposizioni successive dallo stesso Protocollo, che prevede degli specifici incontri, a cadenza semestrale, con la discussione di dati di stabilimento aggiornati (numero addetti, scadenze, CCNL applicati) e l'espressa facoltà per le OO.SS. di richiedere ulteriori informazioni, trasforma le rappresentanze sindacali da soggetti meramente ricettivi di comunicazioni *ex-post* in soggetti coinvolti in una prevenzione del rischio co-gestita, quantomeno dal punto di vista meramente pratico.

La disposizione più innovativa prevede l'implementazione di un meccanismo di risoluzione delle controversie che segue una procedura definita negozialmente: nello specifico, viene istituito un processo multilivello che individua una prima fase durante la quale viene esperito un tentativo di componimento diretto tra OO.SS. e società appaltatrice. Se tale intervento si rivela infruttuoso, viene previsto un secondo momento nel quale viene tentato un intervento facilitatore dall'Azienda committente, con un impegno da parte di tutti i soggetti coinvolti, di non compromettere l'attività produttiva nelle more della suddetta procedura di risoluzione delle controversie. Di qui subito può rilevarsi l'innovatività⁴³ di tale sistema, che istituzionalizza a tutti gli effetti una tecnica di raffreddamento del conflitto (seppure in una fonte negoziale⁴⁴) e che rappresenta un innovativo elemento di *leverage* contrattuale volto ad incentivare tutti i soggetti coinvolti a ricercare una soluzione, scongiurando per un lasso di tempo, la

⁴³ Per G. PINO, *Il lavoro autonomo e subordinato nelle attuali tendenze del conflitto collettivo*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2022, 6, p. 1200, le disposizioni che prevedono un cd. *cooling off period*, di matrice anglosassone, non hanno avuto grande diffusione nel sistema di relazioni industriali italiano, avendo incontrato più di qualche perplessità da parte sindacale dovute alla previsione di condizioni ostative all'esercizio del diritto di sciopero. Per quanto riguarda l'efficacia di tali disposizioni, si rimanda a E. ALES, *Previsione di un periodo di raffreddamento nel protocollo d'intesa del 23 luglio 1993: spunti problematici*, in "Il diritto del lavoro", 1993, 6, p. 606, che affronta tale tematica sollevando le criticità di pattuizioni aventi contenuto limitativo al diritto di sciopero.

⁴⁴ La locuzione utilizzata non ha intenzione di sminuire l'effetto obbligatorio e il valore normativo di quanto negozialmente concordato da un accordo sindacale. Si condivide, a tal proposito, il pensiero di M. TIRABOSCHI, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva: il contributo del giurista del lavoro*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2021, 3, p. 8, ove l'A. valorizza il contenuto prescrittivo di quanto previsto da un contratto collettivo, ammettendo un possibile «riconoscimento istituzionale» dello stesso come un «fenomeno di normazione giuridica (cd. *rule making process*)».

possibilità di compiere azioni unilaterali che potrebbero irrigidire il procedimento di composizione della crisi.

Sotto il profilo della teoria delle relazioni industriali, la procedimentalizzazione del conflitto qui delineata segna il passaggio da una logica puramente rivendicativa a una logica partecipativa e compositiva. Le Parti, vincolandosi a un percorso a tappe obbligate prima di ricorrere all'azione diretta, riconoscono implicitamente che la tutela dei diritti dei lavoratori in appalto non è un gioco a somma zero, ma un obiettivo che necessita di stabilità operativa per essere efficacemente perseguito, specialmente in siti ad alto rischio dove la continuità dei presidi di sicurezza è strettamente correlata alla regolarità dei processi lavorativi. A rimarcare quanto appena affermato, un'espressa clausola indica come le Parti, con tale disposizione, riconoscano il comune obiettivo «di tutelare le posizioni eterogenee senza compromettere la “catena del valore”, riconoscendo l'interdipendenza tra tutela del prestatore e continuità produttiva.»⁴⁵

La procedura di cui sopra viene altresì estesa ai casi di cambio appalto, nell'ambito del quale le Parti hanno concertato uno specifico preavviso, aggiuntivo rispetto quanto già eventualmente previsto dalle disposizioni contrattual-collettive, di 40 giorni, ove vengono fornite alle Parti sindacali tutte le informazioni utili, ivi incluse le motivazioni, le modalità e le tempistiche concernenti il cambio di gestione in modo tale da consentire alle Organizzazioni sindacali di esercitare un controllo preventivo e mitigare eventuali impatti destabilizzanti del passaggio di consegne, in un'ottica di salvaguardia dei soggetti coinvolti nella transizione.

Altre previsioni rilevanti, che indirettamente intervengono sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori delle imprese appaltatrici sono rappresentate, da una parte, dall'introduzione di un criterio di preferenza per le imprese appaltatrici che applicano CCNL stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative al momento dell'assegnazione di opere e/o servizi da parte dell'Azienda committente, dall'altra, dall'individuazione quale parametro positivo di riferimento nella valutazione delle offerte i contratti collettivi nazionali e territoriali stipulati dalle associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le misure in esame devono essere qualificate come interventi che trascendono la mera censura del fenomeno del *dumping salariale*, orientandosi piuttosto a limitare l'applicazione indiscriminata di contratti collettivi non rappresentativi, i quali, non conformandosi agli standard economico-normativi sanciti dai contratti *leader* nel settore, risultano potenzialmente idonei a determinare una compromissione strutturale dell'assetto delle misure di prevenzione e protezione poste a tutela dei lavoratori, con la conseguente configurazione di un contesto operativo in cui il rischio lavorativo tende fisiologicamente ad accrescersi. In tal modo quindi, l'Azienda, in uno con le altre Parti coinvolte, ha inteso orientare strategicamente il mercato della subfornitura verso operatori caratterizzati da maggiore stabilità e correttezza relazionale,

⁴⁵ Citando letteralmente quanto previsto dal punto 13 del Protocollo appalti.

premiando la qualità contrattuale e contribuendo a innalzare gli *standard* complessivi della filiera⁴⁶.

Alla luce di quanto esposto, le disposizioni commentate contenute nel Protocollo appalti delineano, nel loro insieme, un modello di governance dei contesti complessi di esternalizzazione che, pur nel rispetto dei ruoli distinti di committente e appaltatore, valorizza il ruolo di tutti i soggetti coinvolti nella catena del valore, la corresponsabilità tra di essi e il ruolo delle parti sociali sui temi di salute e sicurezza. L'effettività delle tutele non è affidata alla mera *compliance formale* alla normativa vigente in materia, ma viene costruita mediante un sistema integrato di prevenzione, trasparenza e, talvolta, anche composizione negoziale delle controversie. L'accordo in esame anticipa, di fatto, i contenuti della più moderna sensibilità in tema di sostenibilità sociale d'impresa⁴⁷, laddove la qualità del lavoro lungo la catena di fornitura diviene un indice reputazionale imprescindibile per la committenza. Il modello Avenza suggerisce che la governance degli appalti non può esaurirsi nella selezione economica del fornitore, ma deve evolvere in un partenariato industriale che includa la sicurezza e la legalità come variabili indipendenti e non negoziabili del sinallagma contrattuale e si offre come un interessante punto di riferimento per la contrattazione aziendale dimostrando come sia possibile coniugare flessibilità produttiva e sicurezza giuridica e sociale per i lavoratori, in piena sintonia con le più recenti evoluzioni del quadro normativo.

5. Prospettive e conclusioni

Il Protocollo appalti analizzato rappresenta un esempio che testimonia le potenzialità della contrattazione di secondo livello nella gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori nei contesti di esternalizzazione. Come già specificato, non si può negare che il percorso che ha condotto l'intero sistema di relazioni industriali aziendale alla sottoscrizione del Protocollo sia stato sicuramente favorito dalla storia industriale dell'azienda fiorentina, che è stata caratterizzata in tutte le proprie fasi di transizione e gestione organizzativa da un perenne confronto con le Parti sindacali. Tuttavia, le evidenze⁴⁸ raccolte dalla ricerca empirica testimoniano la

⁴⁶ Sebbene l'introduzione del suddetto criterio di preferenza rappresenti un'importante misura per contrastare i fenomeni di dumping salariale causati dall'applicazione di contratti collettivi di primo livello non rappresentativi, si segnala il caso ancor più virtuoso rappresentato dal Protocollo appalti del 22 settembre 2025 siglato da Gruppo HERA, Filctem-Cgil, Fp-Cgil, Femca-Cisl, Flaei-Cisl, Fit-Cisl, Uiltec-Uil, Uiltrasporti, Fiadel e Cisl-Federenergia, nell'ambito del quale vengono specificamente indicati i contratti collettivi nazionali di lavoro da applicare per le varie attività disimpegnate dalle imprese appaltatrici.

⁴⁷ Chiaro il riferimento ai cd. temi ESG (*Environmental, Social and Governance*) ed alla rinnovata sensibilità agli stessi sia ai tavoli di contrattazione di primo livello (su tutti, si pensi alla contro-piattaforma presentata da Federmeccanica-Assistal del 10 ottobre 2024) che nella legislazione europea (v. direttiva UE 2022/2464 che ha introdotto obblighi in materia di rendicontazione societaria di sostenibilità).

⁴⁸ A. MATTEI, *Scomposizione dell'impresa, lavoro esternalizzato e inclusione sociale: azioni della negoziazione collettiva*, cit., pp. 771-773.

fattibilità e la replicabilità di sistemi assimilabili anche in quelle aziende dove non è storicamente radicato il confronto e la progettazione di sistemi partecipati e, quindi, avvalorano l'attualità del pensiero di chi indicava la contrattazione decentrata come «una risorsa di efficacia in contesti complessi alla quale non è ragionevole rinunciare»⁴⁹.

Quanto appena detto giustificerebbe le motivazioni per validare quest'esperienza come riferimento per altre imprese nelle quali le esternalizzazioni hanno assunto un valore strutturale nella propria organizzazione del lavoro, riconoscendo in ciò un punto di partenza per un definitivo rilancio del ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello nella corretta gestione della salute e della sicurezza sul lavoro per il personale delle società fornitrici. Un "punto di partenza" e non un "punto di arrivo", poiché non sarebbe peregrino immaginare delle disposizioni ancora più incisive volte alla tutela dei lavoratori "esterni": misure che mantengano una sostenibilità dal punto di vista produttivo e che potrebbero avere un diretto effetto (altamente migliorativo) sui drammatici dati percentuali esposti all'inizio di questo breve intervento.

Si pensi, ad esempio, alla possibilità di istituire – in via contrattuale – un sistema di monitoraggio, gestito da una commissione paritetica, che verifichi la coerenza tra il valore dell'appalto e il costo della manodopera dichiarato nel contratto d'appalto. Tale strumento potrebbe avere la funzione di identificare scostamenti anomali, contrastando così pratiche di adozione di standard qualitativi insufficienti, di inquadramento non conforme o l'utilizzo di lavoro non regolare. O, anche, alla designazione di un "garante operativo", nominato dalla medesima commissione paritetica, e quindi da considerarsi soggetto laico e, pertanto, privo delle prerogative sindacali di cui alla l. n. 300/1970, a cui potrebbero essere attribuite funzioni di mediazione per la risoluzione tempestiva delle problematiche di natura operativa e il coordinamento dei lavori dell'organo paritetico e prerogative specifiche per l'assolvimento corretto del ruolo.

Queste e molte altre misure dovrebbero fungere quale strumento per garantire l'effettività di quanto previsto astrattamente dalla normativa vigente in materia, la quale, come si è visto, non smette di introdurre correttivi e nuove misure, spesso di natura emergenziale ed interventista, in risposta a tragici accadimenti. Tali misure partecipate non possono che essere progettate esclusivamente in quei «luoghi privilegiati per definire contestualmente i livelli di tutela adeguati ad ogni specifica realtà produttiva»⁵⁰, ossia i tavoli negoziali, ove è previsto il necessario apporto di competenze ed esperienze di tutti i soggetti coinvolti nella catena del valore: aziende committenti, organizzazioni e rappresentanze sindacali, imprese appaltatrici.

⁴⁹ L. ZOPPOLI, *Prospettive e proposte per nuove relazioni sindacali a livello territoriale*, in "Quaderni di rassegna sindacale", 2015, 2, p. 13.

⁵⁰ A. TAMPIERI, *Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 168.

Abstract

Il contributo ambisce ad indagare le potenzialità del cd. diritto delle relazioni industriali nella gestione e regolamentazione delle esternalizzazioni mediante la metodologia dell'analisi di un caso aziendale. Le tragiche vicissitudini occorse nell'anno che sta per concludersi hanno acceso i riflettori (probabilmente mai davvero spenti) rispetto ad un tema, come quello dell'appalto di opere e servizi, storicamente associato al moltiplicarsi pauroso e tragico degli infortuni sul lavoro. Nella foga legislativo-riparativa che ha concepito il decreto-legge n. 19/2024 e nei successivi interventi legislativi (si pensi all'art. 28 del decreto-legge 7 maggio 2024) si riscontrano ancora delle lacune normative che creano un rinnovato spazio per il diritto delle relazioni industriali, che può rappresentare - come si vedrà nel caso analizzato - una leva strategica volta a garantire effettività alle previsioni legislative, in un'ottica di contemperamento degli interessi e nel pieno rispetto dell'autonomia organizzativa in capo alle parti. Mediante l'analisi di un caso aziendale, verrà verificata l'agibilità e la replicabilità di un sistema che valorizza il ruolo del committente, delle società appaltatrici e delle rappresentanze sindacali prevedendo nuove ed ulteriori prescrizioni a tutela di tutti i soggetti coinvolti.

This essay aims to investigate the potential of industrial relations law in managing and regulating outsourcing through the methodology of a business case study. The tragic events that occurred in the past year have once again brought to light the issue of contracts for works and services, a topic historically associated with a terrifying and tragic increase in workplace accidents.

In the legislative haste that led to Decree-Law 19/2024 and subsequent legislative interventions (such as Article 28 of Decree-Law of May 7, 2024), we still find regulatory gaps that create a renewed space for industrial relations law. As will be shown in the case study, this can represent a strategic lever to ensure the effectiveness of legal provisions, with a view to balancing interests and fully respecting the organizational autonomy of the parties.

Through the analysis of a specific corporate case, this study will verify the feasibility and replicability of a system that enhances the role of the client, contracting companies, and trade union representatives by introducing new and additional requirements to protect all parties involved.

Parole chiave

Relazioni industriali, salute e sicurezza, esternalizzazioni, analisi di caso, appalti, organizzazioni sindacali

Keywords

Industrial relations, health and safety, outsourcing, case study, procurement, trade unions