

## ANALISI

# Per i collaboratori tutela solo formale

di **Michele Tiraboschi**

**T**ra le maggiori novità del Testo unico per la sicurezza sul lavoro merita attenzione l'estensione della normativa a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie contrattuali e di rischio. Sul fenomeno infortunistico incidono in effetti, in modo assai rilevante, anche i continui cambiamenti nei modelli organizzativi di produzione e lavoro: il sempre più esteso ricorso a esternalizzazioni e appalti, la diffusione di tipologie di lavoro atipico e temporaneo, la compresenza di lavoratori con differenti regimi legali e contrattuali e non di rado con diverse lingue e culture.

Le nuove norme interessano ora tutti i lavoratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ben oltre l'area del lavoro dipendente, applicandosi al lavoro atipico e flessibile, al lavoro autonomo e, con alcuni limiti, anche a volontari e tirocinanti.

La legge Biagi aveva già esteso buona parte della legislazione in materia di sicurezza alle nuove tipologie contrattuali in essa contenute, comprese in particolare le collaborazioni coordinate e continuative; per le quali, tuttavia (Circolare ministeriale 1/2004), si rinviava all'adozione del Testo Unico per il concreto «adattamento dei principi generali di tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto».

Deludente, da questo punto di vista, appare allora la formulazione accolta dal legislatore. Il Testo unico si limita a prevedere che, per i lavoratori a progetto, le disposizioni si applicano integralmente ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente. Eppure, come precisa la stessa circolare 1/2004, non poche disposizioni della disciplina prevenzionistica risultano di problematica applicazione a figure connotate, per definizione

giuridica, da una piena autonomia nello svolgimento dell'attività lavorativa. Che infatti è dedotta in contratto in funzione di un risultato e senza vincolo di subordinazione, ancorché in forma continuativa e prevalentemente personale, nonché nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente. Non pare quindi sufficiente la presenza nei locali del committente per garantire e rendere effettivamente esigibile l'applicazione di tutta la disciplina a tutela di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In verità, per questa come per le altre tipologie di lavoro atipico, il legislatore italiano mostra di non aver fatto tesoro dell'espe-

## CONFRONTO DA RIAPRIRE La nuova disciplina non tiene conto dei fattori organizzativi e si limita a inasprire il regime sanzionatorio

rienza del passato: quando, nell'affermare con un tratto di penna che il decreto legislativo 626 si applica anche a lavoro a termine e interinale, l'adeguamento della legge alle nuove forme di lavoro era stato di ordine meramente formale.

Per le particolari modalità, anche contrattuali, del lavoro che svolgono, i lavoratori atipici necessitano infatti non solo e non tanto dello stesso livello di protezione di cui fruiscono i lavoratori stabilmente inseriti in un determinato contesto produttivo o di lavoro, secondo una logica, tutta formalistica, di parità di trattamento. È vero piuttosto che, rispetto ai lavoratori stabili e con contratti standard, i lavoratori atipici sono normalmente esposti, almeno in taluni settori, a maggiori rischi di

infortuni e malattie professionali, anche perché meno informati e meno "educati" alla prevenzione o anche solo non a conoscenza di quegli accordi implicitamente o esplicitamente adottati da un gruppo per fronteggiare situazioni di pericolo o di emergenza. Senza trascurare i rischi supplementari cui sono sottoposti in ragione della breve durata del rapporto di lavoro e/o alle particolari modalità giuridiche di inserimento nei luoghi di lavoro. Così come è generalizzata la tendenza ad assegnare ai lavoratori atipici, spesso immigrati, quei compiti rischiosi, pericolosi o da svolgersi in ambienti insalubri che il personale stabile normalmente rifiuterebbe.

Ecco perché non basta garantire ai lavoratori atipici, come fa il Testo Unico, la meccanica applicazione della normativa. È fondamentale piuttosto, e in termini sostanziali, prevedere norme specifiche che tengano conto delle concrete modalità di esecuzione del lavoro, contemplando una formazione e un'informazione specifiche, adeguate alle caratteristiche del lavoro e al contratto.

Per rispondere davvero a una finalità di prevenzione e compatibilità con i mutevoli modelli organizzativi d'impresa, la risposta dell'ordinamento (come delle parti sociali e di tutti gli attori coinvolti) non dovrebbe dunque essere la semplicistica assimilazione delle tipologie atipiche al modello standard e tanto meno, come accaduto per il lavoro a chiamata e lo staff leasing, la loro cancellazione secondo un improbabile ritorno ai modelli del passato. Una soluzione realistica e pragmatica non può che essere, ancora una volta, gestionale e organizzativa, in modo da introdurre effettivamente nella valutazione dei rischi la complessità dei nuovi e sempre più variabili assetti organizzativi d'impresa. Cosa dice il Testo Unico non si è tuttavia fatto carico nelle norme relative alla valutazione dei rischi, limitandosi a inasprire l'apparato sanzionatorio. Anche quello dei nuovi lavori potrebbe dunque essere uno dei temi chiave per rilanciare, in modo costruttivo, il confronto tra le parti sociali per rivedere e migliorare la normativa.

Tiraboschi@unimore.it