

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2219 di martedì 28 luglio 2009

I contratti lavorativi e il D.Lgs. 81/2008

Quale la differenza tra "lavoratore" e "dipendente" in termini di sicurezza sul lavoro? Il D.Lgs. 81/2008 si applica a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto? Un dossier ADAPT approfondisce l'argomento.

google_ad_client

Attraverso i materiali del dossier "Nuovi lavori, nuovi rischi" - prodotto dall'Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali (ADAPT) - continuiamo ad affrontare i temi relativi ai nuovi rischi e alle nuove problematiche di tutela della sicurezza in un mondo del lavoro che si è radicalmente trasformato negli ultimi anni in relazione alla sua organizzazione e al ricorso di nuove forme contrattuali.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

.

In particolare entriamo più direttamente nella valutazione del Decreto legislativo 81/2008 in relazione alle novità del mercato del lavoro con l'articolo "**Il Testo Unico sicurezza tra formalismo giuridico e nuovi modelli organizzativi**" di Michele Tiraboschi, tratto dal saggio "Campo di applicazione e tipologie contrattuali".

L'autore ricorda che "tra i profili di maggiore novità del Testo Unico particolare attenzione merita l'**estensione del campo di applicazione** ? tanto soggettivo che oggettivo ? della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori" con un raggio di operatività più esteso che trova applicazione in *tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio*.

Ma se il D.Lgs. 81/2008 "amplia il novero dei settori specifici rispetto ai quali la normativa trova applicazione", in realtà su molti aspetti rinvia a una "**imponente decretazione settoriale**, non contemplata nel corpo del decreto" da emanarsi "secondo un iter alquanto complesso" rendendo "improprio" il riferirsi al D.Lgs. 81/2008 come vero e proprio Testo Unico della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ma veniamo alla parte riguardante le nuove tipologie contrattuali.

Certamente il D.Lgs. 81/2008 appare "**decisamente più innovativo**", rispetto al D.Lgs. 626/94, nel tentativo di "adattare il dato giuridico-formale alla evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa e, conseguentemente, alla progressiva perdita di centralità del contratto standard di lavoro subordinato a tempo indeterminato": la nuova disciplina "interessa ora tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto che li lega a un determinato utilizzatore, collocandosi così ben oltre la tradizionale area del lavoro dipendente".

Tuttavia - secondo l'autore - "**deludente**" appare la **formulazione** che nell'articolo 3, comma 7 "si limita infatti a prevedere" che, *nei confronti dei lavoratori a progetto, di cui agli articoli 61 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, e dei collaboratori coordinati e continuativi di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di Procedura Civile, le disposizioni di cui al presente decreto di applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente*.

Ed in effetti, come già precisato dal Ministero del lavoro riguardo ai collaboratori autonomi, "**non poche disposizioni contenute nella disciplina prevenzionistica risultano di problematica applicazione** nei confronti di figure connotate, per definizione giuridica, da una piena autonomia nello svolgimento della 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 la organizzazione del committente".

Non appare dunque "sufficiente il requisito ? pure indicato dal legislatore delegato come decisivo ? della presenza nei locali del committente per garantire ? su un piano non solo giuridico, ma anche della praticabilità operativa ? l'effettiva e lineare applicazione di tutta la disciplina posta a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

Sappiamo che, come indicato da PuntoSicuro in precedenti articoli, "per le particolari modalità, anche contrattuali, del lavoro che svolgono, i lavoratori c.d. 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 assimilazione tipologica e conferma della parità di trattamento".

Non basta insomma "la meccanica applicazione della normativa in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro".

Per questi gruppi di lavoratori ? continua l'autore ? "è fondamentale piuttosto, e in termini sostanziali, **prevedere norme specifiche e, se del caso, aggiuntive o rafforzate, che consentano cioè di tenere conto delle concrete modalità di esecuzione del lavoro** contemplando pertanto una formazione supplementare e una informazione specifica e adeguata alle caratteristiche del lavoro e del relativo contratto".

Dunque l'autore rileva "la mancanza di una opera di razionalizzazione ed effettivo coordinamento della disciplina vigente e, segnatamente, della disciplina prevenzionistica con quella del mercato del lavoro, là dove l'estensione del campo di applicazione soggettivo avrebbe dovuto accompagnarsi, in chiave prevenzionale, con disposizioni più specifiche per tenere conto della sempre più massiccia presenza, nei luoghi di lavoro, di una variegata tipologia di relazioni contrattuali e di soluzioni organizzative".

Partendo da queste constatazioni l'autore dedica un capitolo finale ai **profili evolutivi della normativa**; in particolare affermando che andrebbe "accolta con favore la proposta di modifica dell'articolo 28, del decreto n. 81 del 2008, in tema di valutazione dei rischi, delineata dalla bozza di decreto correttivo approvata dal Consiglio dei Ministri".

Con la modifica proposta nel corpo del comma 1, si dispone che, "nella valutazione dei rischi, il datore di lavoro dovrà tenere in debita considerazione, tra i rischi particolari, anche i lavoratori assunti con contratti atipici e temporanei che, come noto, sono soggetti a specifici rischi ? al pari di quanto avviene per genere, età, provenienza da altri Paesi ? e che, pertanto, richiedono misure di protezione, formazione e informazione adeguate".

ADAPT, Dossier n. 4 del 25 maggio 2009, "Nuovi lavori, nuovi rischi", articolo "**Il Testo Unico sicurezza tra formalismo giuridico e nuovi modelli organizzativi**" di Michele Tiraboschi, tratto dal saggio "Campo di applicazione e tipologie contrattuali" in M. Tiraboschi (a cura di), Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Giuffrè, Milano, 2008, p. 36-39 del dossier (formato PDF, 645 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it