PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3609 di venerdì 04 settembre 2015

L'impatto sulla sicurezza della revisione delle forme contrattuali

Non sono incoraggianti i segnali che arrivano dalla revisione delle forme contrattuali, realizzata dal D. Lgs. 81/2015, in attuazione del Jobs Act. L'impatto sulle tutele nel lavoro a termine, nella somministrazione di lavoro e nel lavoro accessorio.

Urbino, 4 Sett ? Con particolare riferimento al **D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**, recante **disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni**, emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 7, l. 10 dicembre 2014, n. 183 - uno dei provvedimenti correlati al cosiddetto " Jobs Act" e già approvato definitivamente e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - sono esprimibili "non poche perplessità per la scarsa sensibilità, che pare emergere dalle abrogazioni operate, dimostrata dal legislatore relativamente alle problematiche concernenti la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori flessibili, con il rischio, per quanto concerne il lavoro a tempo determinato ed in somministrazione, che ciò si traduca altresì in un aggravamento della già dubbia conformità del nostro ordinamento rispetto al diritto comunitario, segnatamente con riferimento alla corretta attuazione della direttiva n. 91/383/Cee".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

A esprimersi in questi termini su uno dei "decreti attuativi" della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (il Jobs Act) è un **Working Paper** - pubblicato da Olympus nel mese di luglio 2015 - dal titolo "**Prime osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro**" e a cura di Chiara Lazzari, ricercatrice di Diritto del lavoro nell' Università di Urbino "Carlo Bo".

Sull'impatto dei decreti correlati al Jobs Act in materia di sicurezza, approvati o invia di approvazione, si era già soffermato più volte il nostro giornale sia in relazione al tema del demansionamento, presentato con un' intervista a Sebastiano Calleri (Responsabile Cgil Salute e Sicurezza), che alle conseguenze dell' Agenzia unica delle ispezioni del lavoro.

Questo breve saggio di Chiara Lazzari, che vi invitiamo a leggere integralmente, si sofferma ora ampiamente su uno di questi decreti (D.Lgs. 81/2015) per verificare come la revisione delle forme contrattuali, realizzata dal decreto emanato in attuazione della legge n. 183/2014, incida sulle questioni relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Sono evidenziate in particolare le criticità e la conformità del decreto rispetto all'ordinamento comunitario. Anche perché lo *scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo* (l. 183/2014) "**non può certamente essere perseguito in dispregio delle esigenze di tutela della salute e sicurezza sul lavoro**".

L'analisi dell'autrice si sofferma sulle varie forme contrattuali, a partire dal **lavoro a termine**.

Se riguardo al lavoro a termine si conferma da un lato (art. 20, comma 1, d.lgs. 81/2015) - così come per la somministrazione di lavoro ed il lavoro intermittente ? "il **divieto di stipulazione del contratto a tempo determinato con riferimento a quei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi**", va segnalata "la mancata riproposizione, nell'art. 26, di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, ai sensi del quale *il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro*". Ricordiamo che l'art. 55 del D.Lgs. 81/2015 abroga infatti '*il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122*' (il

comma 2 citato prevede che l'art. 2 del d.lgs. n. 368/2001 sia abrogato dal 1° gennaio 2017).
A questo proposito l'autrice dopo aver ricordato quanto indicato nel D.Lgs. 81/2008 e nella direttiva n. 91/383/Cee, esprime anche in questo caso "**fondate perplessità circa la decisione assunta**, tra l'altro in un momento storico in cui la definitiva apertura all'acausalità del contratto a tempo determinato ? compiutasi a seguito delle politiche di 'piena liberalizzazione' del lavoro a termine attuate nel 2014 e confermata dal d.lgs. n. 81/2015 ? appare destinata a favorire la diffusione di tale forma contrattuale". Forma contrattuale che ? continua il saggio ? porta con sé un "quid pluris di rischio, connesso per l'appunto alla flessibilità tipologica, che non può essere ignorato, risultando i lavoratori temporanei esposti a maggiori rischi proprio in ragione della particolare natura del loro rapporto di lavoro, a prescindere dall'oggettiva pericolosità dell'attività svolta. Insomma, il segnale inviato dal nostro legislatore non sembra ? sul piano della consapevolezza di tali problematiche ? incoraggiante".

Riflessioni non dissimili sembrano tra l'altro formularsi anche con riguardo alla **somministrazione di lavoro**.
Anche in questo caso "non si comprende il senso, e la necessità, della mancata riproposizione, nell'art. 35, dell'inciso ? dall'indubbio valore simbolico, per quanto probabilmente ritenuto ridondante ? aggiunto di recente dal d.l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 99/2013, che, novellando l'art. 23, comma 1, primo periodo, d.lgs. n. 276/2003, aveva ribadito '*l'integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*' per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore". E delicata potrebbe rivelarsi altresì "l'assenza, confermata nell'ultima stesura del decreto, di quanto statuito dal terzo periodo dell'art. 23, comma 5, d.lgs. n. 276/2003, secondo cui '*nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni*'. La modifica, infatti, potrebbe porre qualche problema di conformità al diritto comunitario, dal momento che la disposizione abrogata costituiva attuazione, già per così dire 'al minimo', dell'obbligo d'informazione ? cui, secondo l'art. 3 della direttiva n. 91/383/Cee, sono tenuti l'impresa o lo stabilimento utilizzatori prima che il lavoratore inizi a svolgere la propria attività". E si segnala come un passo indietro "si registri con riferimento ai presidi posti a tutela dell'effettività del divieto di ricorrere alla somministrazione di lavoro in caso di mancata valutazione dei rischi".

Diverso è invece il discorso relativamente all'**associazione in partecipazione ed al lavoro parasubordinato**: in questo caso "non si assiste ad un intervento diretto sulle norme in materia di sicurezza, ma, piuttosto, ad una ridefinizione della fattispecie posta a monte dell'applicazione del d.lgs. n. 81/2008".

E anche l'intervento relativo al **lavoro accessorio** ridefinisce la fattispecie, ma "la direzione è opposta rispetto alle novità in tema di associazione in partecipazione e lavoro parasubordinato testé esaminate": esso "finisce, infatti, col favorire l'utilizzo di tale fattispecie, ampliando altresì la platea dei soggetti beneficiari dell'art. 3, comma 8, d.lgs. n. 81/2008".
Si ricorda che tuttavia direttamente sulla normativa in tema di sicurezza applicabile al lavoro accessorio potrebbe intervenire tuttavia, lo schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, approvato in via preliminare dal Consiglio dei ministri in data 11 giugno 2015. Se sarà definitivamente approvato in questa versione "si determinerà un restringimento del campo di applicazione del d.lgs. n. 81/2008 nella sua interezza".

Veniamo alle **riflessioni conclusive**.

L'autrice sottolinea come dall'analisi condotta, "**non sembra che gli interventi realizzati dal legislatore del 2015 in tema di sicurezza sul lavoro e forme contrattuali possano definirsi complessivamente migliorativi del livello di tutela precedentemente garantito** (eccezion fatta per il caso delle collaborazioni soggette al regime di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, cui si applicherà, anche in materia di sicurezza, la normativa propria del lavoro subordinato, una volta superato il vaglio del nuovo criterio dell'eterorganizzazione, peraltro non privo di ambiguità)".
Tuttavia se essi "non determinano comunque nemmeno un arretramento significativo rispetto al passato", è riscontrabile qualche "modifica in senso peggiorativo".
E un accenno viene fatto alla abolizione "della sanzione amministrativa pecuniaria che colpiva anche il somministratore in caso di ricorso alla somministrazione di lavoro in assenza della valutazione dei rischi". E a ciò si aggiunge infine "l'impossibilità per il lavoratore somministrato, anch'essa discutibile, di conoscere i casi in cui è l'utilizzatore ad assumersi contrattualmente la porzione dell'obbligo di formazione ed addestramento gravante per legge sul somministratore, non essendosi provveduto a colmare, con idonei meccanismi sostitutivi, la lacuna derivante dalla scomparsa della previsione previgente, che imponeva di fare menzione di ciò nel contratto di lavoro".

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " Prime

osservazioni a proposito di revisione delle forme contrattuali e sicurezza sul lavoro", a cura di Chiara Lazzari, ricercatrice di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino "Carlo Bo", Working Paper di Olympus 41/2015 inserito nel sito di Olympus il 9 luglio 2015 (formato PDF, 253 kB).

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00095)

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it