PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2810 di mercoledì 07 marzo 2012

Sicurezza, organizzazione del lavoro e contrattazione collettiva

Un documento affronta il tema del rapporto tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro alla luce dei contenuti della contrattazione collettiva. L'organizzazione dei lavori, il contesto normativo e il caso Fiat.

Urbino, 7 Mar ? Continuiamo la presentazione dei **Working Papers** prodotti da Olympus, Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro costituito presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino "Carlo Bo". Ricordiamo che i Working Papers sono una raccolta di saggi dedicati al diritto della salute e sicurezza sul lavoro che mirano a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l'attività di monitoraggio svolta dall'Osservatorio.

Ci soffermiamo oggi sul **Working Paper 5/2012** dal titolo " **'Nuovi' contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**", a cura di Gaetano Natullo, professore associato di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi del Sannio.

Il saggio ? rielaborazione della relazione presentata alla terza sessione dei Colloqui italo-spagnoli di diritto del lavoro su "Globalizzazione, metamorfosi della contrattazione collettiva e tutele dei lavoratori. Struttura contrattuale, rappresentanza sindacale e sicurezza sul lavoro" - approfondisce il tema del **rapporto tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro** alla luce dei contenuti della contrattazione collettiva.
Un tema non nuovo ma "che recentemente ha assunto nuova rilevanza a seguito, da un lato, delle profonde modifiche legislative dell'apparato normativo di prevenzione, che impongono una particolare considerazione del fattore organizzativo".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30037] ?#>

In particolare l'indagine è svolta privilegiando due **diverse direzioni ricostruttive** in cui si ritiene possibile declinare attualmente la locuzione "organizzazione del lavoro" ed i rapporti tra quest'ultima ed il tema della sicurezza del lavoro:
- "**organizzazione del lavoro *versus* sicurezza del lavoro**": in questa declinazione "il fattore 'organizzazione del lavoro' viene inteso in senso più 'tradizionale' con riferimento alla sua potenziale incidenza negativa sui livelli di protezione della salute dei lavoratori, e dunque nell'ottica secondo cui l'organizzazione del lavoro è o può essere sostanzialmente un 'fattore di rischio'";
- "**organizzazione del lavoro *per* la sicurezza del lavoro**" che diventa organizzazione della prevenzione e sicurezza sul lavoro. "In questo senso, invece, in ossequio alla più recente evoluzione, va considerato il fattore organizzativo come elemento essenziale, anche sul piano procedurale, ai fini di un'efficace implementazione delle politiche e pratiche di prevenzione in azienda, in primo luogo ai fini del rispetto degli standard normativi di prevenzione"

Proprio quest'ultima declinazione è "strettamente correlata all' evoluzione legislativa più recente".
Nel**nuovo contesto normativo**:
- "si avverte una sensibile evoluzione già rispetto alla individuazione del 'bene tutelato': in questo senso, si può rilevare il passaggio dalla tradizionale tutela contro gli infortuni e le malattie professionali alla salvaguardia della salute intesa come *stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità*";
- "è sempre più articolata e dettagliata la definizione degli standard (misure) di tutela";
- più in generale vi è "l'esplicito riconoscimento normativo proprio della correlazione tra tutela della salute e organizzazione".

Infatti il legislatore italiano ha delineato "un sistema normativo, in cui i doveri generali (ora artt.18 ss. d.lgs. n. 81/2008) e specifici di prevenzione dei soggetti responsabili sono imperniati sui cardini di un articolato complesso di*technicalities* ed obblighi procedurali, tale da dar vita ad un vero e proprio sistema aziendale di prevenzione, funzionale a garantire un costante e competente impegno dell'azienda nella salvaguardia della salute dei propri dipendenti (ma anche di quelli altrui o dei lavoratori autonomi, nel caso di appalti c.d. 'interni' all'azienda). E il sistema di "**tecnicalità**" ha fortemente contribuito "ad evidenziare la rilevanza del fattore organizzativo a fini prevenzionali: sia nel senso di esplicitare la rilevanza della organizzazione "della" prevenzione, presupponendo un assetto sistematico di soggetti, procedure, adempimenti "dedicati" alla prevenzione dei rischi per i lavoratori; sia nel senso di considerare anche i fattori organizzativi (organizzazione aziendale della produzione e del lavoro) ed i rapporti tra questi ed i lavoratori, ai fini prevenzionali".

Con riferimento poi alla disposizione dell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008 (in correlazione col successivo art. 300) si ricava che il legislatore "ha adottato un modello culturale e scientifico 'sociotecnico', per il quale il dato organizzativo è imprescindibile. In definitiva, dopo il Decreto legislativo 81/2008, "il sistema di prevenzione in azienda è inscindibilmente connesso al complessivo modello organizzativo aziendale, e tutte le sue componenti ? soggetti, competenze, funzioni, controlli, responsabilità, sanzioni ? devono essere inserite in un assetto organizzativo esplicitato e rispondere a criteri di razionalità organizzativa, efficienza ed efficacia".

Per arrivare invece all'altra declinazione proposta, (organizzazione del lavoro *versus* sicurezza del lavoro), si può muovere, ad esempio, dalla constatazione che "da qualche anno a questa parte, ai rischi per così dire 'classici' si aggiungono nuovi e diversi fattori, relativi (e dipendenti da) alla organizzazione del lavoro, ma anche a quella che può definirsi come **organizzazione dei lavori**". È ormai "diffusa consapevolezza che la diffusione delle (nuove o meno nuove) tipologie di lavoro flessibile/atipico ? dal lavoro a termine alla somministrazione di lavoro, al lavoro a progetto ? determina la necessità di considerare con più attenzione le peculiarità che tali tipologie prospettano in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, dalla mancanza della c.d. 'percezione gruppale del rischio' al maggiore stress derivante dalla preoccupazione di essere 'iperdiligenti' sperando nella stabilizzazione di una rapporto di lavoro comunque 'precario'".

Paradigmatica a tale proposito è la **vicenda dell'introduzione "del sistema Ergo-UAS nelle aziende del gruppo FIAT, in particolare con gli accordi aziendali del gruppo**".
Stiamo parlando delle recenti vicende negoziali (con particolare riferimento ai contratti collettivi per gli stabilimenti FIAT), che "vedono anche una decisa revisione di forme e metodi di organizzazione del lavoro volte ad ulteriore razionalizzazione dei tempi (e pause) di lavoro, con inevitabili potenziali ripercussioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori".
L'autore si sofferma su tale sistema riportando anche le critiche rivolte, specie da parte sindacale, a tale sistema.
Tra l'altro dal punto di vista tecnico-normativo "anche in ragione delle metodiche di riferimento per la valutazione dei rischi (EAWS anziché la più diffusa OCRA), sono stati sollevati dubbi sia, in generale, sulla non perfetta conformità del nuovo sistema rispetto alla normativa italiana di prevenzione (dall'art. 2087 c.c. sino al d.lgs. n. 81/2008, titolo VI, movimentazione carichi), sia sulla possibilità che il nuovo sistema si ripercuota negativamente, direttamente o indirettamente, sui 'fattori organizzativi' di rischio".

L'ultima parte del saggio si sofferma sull'esame di come si collocano le **relazioni sindacali** e la **contrattazione collettiva** nel contesto delineato, in particolare per verificarne spazi reali e potenziali.

Rimandando i lettori ad una lettura esaustiva del saggio, riguardo a questo tema viene indicato che alla **contrattazione collettiva**, nell'attuale sistema normativo, "è assegnato esplicitamente un ruolo significativo nella implementazione della costituzione ed attività delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza". Altro ruolo riconosciuto dal legislatore all'autonomia collettiva è "nella elaborazione di proposte (accordi) volte, in attuazione dei principi di responsabilità sociale delle imprese, alla implementazione di modelli gestionali di prevenzione virtuosi e, in generale, di sistemi migliorativi degli standard di prevenzione in azienda (buone prassi). Per il resto, il d.lgs. n. 81/2008 contiene solo alcuni sparuti rinvii alla contrattazione collettiva".

Riguardo agli interventi più direttamente collegati alla organizzazione del lavoro, il D.Lgs. 81/2008 affida anche alla contrattazione collettiva il compito di definire modelli gestionali e procedurali (della sicurezza) virtuosi, anche mediante elaborazione e diffusione di buone prassi.
Tuttavia le "recenti tendenze alla **ricerca di modelli organizzativi volti alla massima produttività del lavoro**" sulla formidabile "spinta" della competizione globale e della crisi economica, "sembrano in grado di produrre un forte incremento della tendenza alla **'monetizzazione' del rischio**, tendenza che la più recente evoluzione delle regole normative (europee e nazionali) sulla salute e sicurezza del lavoro avevano fortemente combattuto".

I nuovi sistemi di organizzazione del lavoro introdotti in alcune grandi aziende, "la flessibilità (dei rapporti di lavoro e) organizzativa, da un lato, e la spasmodica ricerca di massimizzazione dei ritmi produttivi, dall'altro lato, pongono questioni e criticità, in termini di rischi per la salute".

In quest'area di confine una risorsa è offerta ora dalla "previsione legislativa che impone la valutazione dello stress lavoro-correlato". Ma tuttavia "non v'è dubbio che anche la contrattazione collettiva gioca un ruolo importante, ed è essenziale che in quella sede vi sia la forte consapevolezza che flessibilità organizzativa, elasticità delle mansioni, articolazione degli orari (e dei riposi), nell'ottica della massimizzazione dei risultati produttivi del lavoro possono ripercuotersi negativamente in termini di rischi per la sicurezza ed il benessere psico-fisico dei lavoratori".

Olympus - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, " 'Nuovi' contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", a cura di Gaetano Natullo (professore associato di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi del Sannio), Working Paper di Olympus 5/2012 (formato PDF, 339 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it