



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Giurisprudenza

Sicurezza del lavoro e tutela delle differenze: profili giuridici

alberto.tampieri@unimore.it

cug@unimore.it

Finalità del decreto: art. 1, comma 1 T.U.

Le finalità del T.U. sono esercitate «nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione (...), garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale (...), anche con riguardo alle *differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati*»

Tutela della lavoratrice

Un accenno alle [competenze in tema di] differenze di genere è contenuto anche nell'art. 6 T.U., sulla composizione e funzioni della Commissione consultiva nazionale per la salute e sicurezza del lavoro, nonché nell'art. 40 T.U. (rapporti tra il medico competente e il SSN)

La valutazione dei rischi – art. 17 e art. 28 T.U.

[art. 17, lett. a] - art. 28, comma 1, T.U.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti:

- 1) gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui lo stress lavoro-correlato;
- 2) le lavoratrici in stato di gravidanza;

Valutazione dei rischi particolari

3) I rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi;

4) I rischi connessi alla specificità tipologica contrattuale (lavoro flessibile, precario, temporaneo)

La norma è particolarmente trascurata, sia in letteratura che in giurisprudenza, e soprattutto nella prassi

I rischi “particolari”

Nell’ambito della «parte speciale» del T.U. si v. l’art. 182 T.U., Titolo VIII - agenti fisici):

Il datore di lavoro «adatta le misure di cui all’articolo 182 alle esigenze dei lavoratori appartenenti a *gruppi particolarmente sensibili al rischio*, incluse le donne in stato di gravidanza ed i minori»

I rischi “particolari”: disamina

Le diverse ipotesi previste nell'art. 28:

- Lavoratrici *in stato di gravidanza*: presenza di una normativa specifica (rinvio al d.lgs. n. 151/2001): tutela in caso di lavoro notturno e mansioni pesanti/nocive, diritto a permessi per esami prenatali

Tutela della lavoratrice

La tutela della donna lavoratrice non si può ridurre alla tutela della maternità:

- variabili di genere fisio-psichiche;
diversa percezione del rischio; carichi familiari e incidenza sull'orario di lavoro

Occorre tenerne conto nella formazione specifica e nel coinvolgimento delle lavoratrici nella procedimentalizzazione della sicurezza

Lavoratori di “altri paesi”

- Lavoratori *di altri paesi*: art. 11, comma 6 T.U. e artt. 36-37

(art. 11): Nell'ambito dei rispettivi compiti istituzionali, le P.A. promuovono attività specificamente destinate ai lavoratori immigrati o alle lavoratrici, finalizzate a migliorare i livelli di tutela dei medesimi negli ambienti di lavoro

Lavoratori di “altri paesi”

Norma generica e (forse) ineffettiva – v. gli artt. 36 e 37:

- art. 36, comma 4: ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo;
- art. 37, comma 1: Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche

Età del lavoratore ed “esperienza”

- L'età del lavoratore: la *giovane* età può essere fattore di inesperienza
 - Vi sono norme specifiche per i *minori* di età (d.lgs. n. 345/99: art. 8 – valutazione del rischio)

L'età *avanzata* può richiedere cautele particolari (es. art. 176, comma 3 T.U. sui videoterminali)

La giurisprudenza ritiene che l'esperienza del lavoratore non giustifichi allentamento della vigilanza, ma anzi sia da considerare fattore di rischio maggiore

Le tipologie “flessibili” di lavoro

Specifiche tipologie di contratto di lavoro: la norma si riferisce alla sicurezza nel *lavoro flessibile, precario o temporaneo* (d.lgs. n. 81/2015), che è fattore di rischio da tenere in considerazione anche nel p.i. (cfr. art. 36 d.lgs. n. 165/2001)

Il T.U. sul punto si occupa soltanto dell’aspetto soggettivo (art. 3), cioè di *quali lavoratori* flessibili siano da considerare nell’ambito di applicazione del Testo unico (collaboratori, interinali, volontari)

Intersezioni tra i rischi “particolari”

Vi sono intersezioni tra i diversi «rischi particolari»: il carico familiare può incidere sullo stress lavoro-correlato (T. Catania, 30.5.2018), specie per le donne (cumulo di lavoro e carico familiare);

- Anche le tipologie di lavoro flessibile/precario sono tipiche di lavoratori giovani o stranieri, e quindi i rischi considerati dall'art. 28 si cumulano

La disabilità come fattore di rischio

Alcuni hanno criticato il fatto che la norma sulla valutazione del rischio non consideri, in generale, la *disabilità* come fattore di rischio da tenere in considerazione in sede di valutazione; anche se nel T.U. vi sono norme specifiche dedicate a questo aspetto (es. art. 63, commi 2-3)

Possibili interventi di miglioramento

Possibili interventi migliorativi:

- 1) formazione *mirata e differenziata* nello stile, nella progettazione e nella lingua utilizzata, che tenga conto del *genere*, dell'*età*, della provenienza geografica del lavoratore-lavoratrice, delle tipologie contrattuali;
- 2) contestuale necessità di «formare i formatori»;

Possibili interventi di miglioramento

- 3) incentivazione di *buone prassi e/o linee guida* (art. 2, lett. v) e z); art. 28, comma 3-ter T.U.);
- 4) eventuale regolamentazione della sicurezza a livello di azienda/ente (specie nel P.I.); si dovranno coinvolgere i dipendenti esposti a rischi particolari nella procedimentalizzazione della sicurezza (es. quote riservate nell'ambito dei RLS);

Possibili interventi di miglioramento

6) adozione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza (art. 30 T.U.), con meccanismo sanzionatorio o (al contrario) premiale (nel lavoro pubblico);

7) nel P.I., potenziare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia (CUG) nella promozione e adozione di buone prassi e accordi negoziali

Direttiva n. 2/2019 e ruolo dei CUG

La direttiva ministeriale n. 2/2019 sulla promozione delle pari opportunità e rafforzamento del ruolo dei CUG prevede infatti che le P.A., anche mediante i Comitati, inseriscano *moduli formativi* sulla conoscenza delle norme di pari opportunità, «*anche collegandole all'adempimento degli obblighi di sicurezza – art. 28, comma 1 d.lgs. n. 81/2008*»

Interventi della giurisprudenza

Solo in via suppletiva dovrebbero esservi interventi della giurisprudenza, che sanzionano *inadempimenti o carenze* nella valutazione del rischio (es. Cass. pen., S.U., 24.4.2014, n. 38343 (caso Thyssen); Trib. Forlì, 31.1.2018, sulla *nullità* dei contratti a termine per mancata valutazione del rischio)

Importanza delle fonti “secondarie”

Gli interventi di miglioramento non dovrebbero quindi riguardare tanto (e soltanto) la normativa prevenzionistica, già ampia e articolata, ma agire sulle *fonti secondarie*: regolamenti attuativi a livello ministeriale (decreti) e di singolo ente, buone prassi, modelli aziendali di organizzazione e gestione, codici etici e di condotta (direttiva n. 2/2019)

Tutela “mirata” della sicurezza: l’art. 2087 c.c.

In questo modo si potrà ottenere un miglioramento dei livelli di sicurezza sul lavoro che sia effettivamente *mirato* sulle «particolarità» di gruppi di lavoratori e sulle loro caratteristiche, secondo quanto prevede, del resto, l’art. 2087 cod. civ. che parla di tutela dell’integrità fisica e della *personalità morale* del lavoratore subordinato