

## **FLESSIBILITA' E SICUREZZA NELLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO**

### **SICUREZZA DEL LAVORO E NUOVE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

SOMMARIO: 1.Premessa. -- 2. Sicurezza e somministrazione di lavoro. – 3. Appalti e sicurezza nei cantieri (cenni). – 4. Sicurezza e lavoro intermittente. – 5. Sicurezza e lavoro ripartito. – 6. Lavoro a progetto e sicurezza del lavoro.

#### *1. Premessa*

Il d.lgs. 10 settembre 2003, n.276, così come modificato dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n.251, di attuazione della l. 14 febbraio 2003, n.30, recante delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, intervenendo, tra l'altro, sulle regole del rapporto di lavoro, contiene previsioni di specifico rilievo anche in tema di sicurezza del lavoro.

E' nota l'ampia portata del provvedimento, che trova la sua linea ispiratrice nel *Libro Bianco* del 2001, il cui obiettivo era quello di aumentare il tasso di occupabilità del nostro Paese, facendo emergere aree di lavoro nero e sommerso, attraverso il ricorso a strumenti di flessibilità, da accompagnare tuttavia con tutele fondamentali, specie per le categorie di lavoratori meno garantite (proposta del c.d. *Statuto dei lavori*).

Le disposizioni contenute nel decreto n. 276 sono espressamente finalizzate “*ad aumentare...i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro..*”(art.1,1°comma). Ne consegue che gli aspetti inerenti la salute e la sicurezza si configurano come indicatori significativi ai fini della creazione di un più ampio numero di posti di lavoro di migliore qualità.

I dati statistici più recenti sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali evidenziano d'altro lato lo stretto legame esistente tra sicurezza del lavoro e flessibilità<sup>1</sup>.

Proprio al fine di evitare che il ricorso alla flessibilità si traduca in un abbassamento del livello di tutela rispondono le specifiche previsioni che andremo ad esaminare.

In tale analisi non del tutto agevole risulta, in primo luogo, il raccordo tra le definizioni ed i parametri utilizzati nel d.lgs.n.276/2003, e più ampiamente in ambito giuslavoristico, e quelli propri della legislazione prevenzionistica.

Il principio della c.d. *autonomia del contesto definitorio*, chiaramente espresso nell'art.2,1°comma, primo periodo, del decreto n.276, impedisce infatti un'automatica trasposizione di concetti e qualificazioni da un settore all'altro dell'ordinamento giuridico<sup>2</sup>.

Si è inoltre ritenuto, sulla base della centralità assunta dalle disposizioni contenute nel Titolo I°, del d.lgs.n.626/1994, di diretta derivazione comunitaria, che possa affermarsi quale *principium iuris*, applicabile a tutta la legislazione prevenzionistica, quello del divieto di peggioramento della situazione esistente<sup>3</sup>. E' dunque anche alla luce di tale principio che dovrà essere valutato il livello di tutela prevenzionistica assicurato ai lavoratori in relazione alle tipologie contrattuali introdotte dal d.lgs.n.276/2003, alcune delle quali, come la somministrazione di lavoro, traggono origine da fattispecie preesistenti.

Un ruolo di rilievo può d'altro lato essere svolto dalle parti sociali, alle quali il decreto demanda la gestione di molti aspetti delle tipologie di contratto di lavoro flessibile. La contrattazione collettiva, ai vari livelli (interconfederale, nazionale di categoria,

---

<sup>1</sup> In special modo per i lavoratori interinali (circa 12.500 infortuni nell'anno 2003, di cui 11 casi mortali), cfr. Inail, *Rapporto annuale 2003*, Roma, luglio 2004. Cfr. anche il *Rapporto conclusivo del Progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del Dlgs. 626/94*, promosso dal Coordinamento delle Regioni e delle Province autonome, Bologna, novembre 2003.

<sup>2</sup> Ciò a partire dalla stessa definizione di *datore di lavoro*, civilisticamente intesa, che è diversa da quella di datore di lavoro ai fini della sicurezza, di cui all'art.2, 1°comma, lett.b),d.lgs.n.626/1994; altrettanto per la definizione di *lavoratore* (di cui all'art.2,1°comma,lett.j), d.lgs.n.276/2003, che non coincide con quella contenuta nell'art.2, 1°comma, lett.a), d.lgs.n.626/1994). Cfr. più ampiamente P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali e sicurezza del lavoro*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, pp.443 ss.

<sup>3</sup> Cfr. P.SOPRANI, *op.cit.*, p. 450. Sul punto, tra gli altri, O.BONARDI, *La sicurezza del lavoro nella Comunità europea, nella Costituzione e nella legge di semplificazione n.229/03*, in *RGL*, 2004, I, p. 446.

territoriale e aziendale) può utilmente attivarsi per far sì che l'adattamento alle esigenze del mercato non sia perseguito a scapito dei livelli di protezione<sup>4</sup>. Significativo è anche lo spazio di intervento affidato agli enti bilaterali opportunamente valorizzati dal legislatore.

Più in generale è da osservare come le tipologie contrattuali introdotte dalla legge di riforma del mercato del lavoro si pongono tutte, tranne il lavoro a progetto, all'interno della fattispecie del lavoro subordinato. Ne derivano conseguenze di un certo rilievo ai fini della sicurezza del lavoro. Infatti anche per esse trovano piena applicazione le norme dettate per il lavoro dipendente, in primo luogo le previsioni contenute nell'art.2087, c.c. sul c.d. *obbligo di sicurezza* a carico del datore di lavoro. Anzi proprio il criterio della *particolarità del lavoro* è quello che può essere prioritariamente richiamato in tema di somministrazione di lavoro, lavoro intermittente e lavoro ripartito (oltre che, tra l'altro, per le clausole elastiche e flessibili nel part-time). Ulteriore notazione è che si estende il sistema prevenzionale disposto dal d.lgs.n.626/1994, e successive modifiche ed integrazioni. Così nella valutazione dei rischi e nella elaborazione del relativo documento dovranno essere considerati anche i rischi connessi al ricorso alle nuove tipologie contrattuali (compreso il lavoro a progetto), stante la portata generale dell'obbligo in questione sancita dalla Corte di Giustizia europea (sentenza 15 novembre 2001, in causa n C 49/2000)<sup>5</sup> e recepita nella nuova formulazione dell'art.4, 1°comma, del d.lgs.n.626/1994 ( ex art.21, 2°comma, l. n.39/2002). Lo stesso può dirsi per i soggetti incaricati a diverso titolo delle attività di prevenzione (in particolare responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza), che non potranno disinteressarsi delle nuove forme di lavoro.

## 2. Sicurezza e somministrazione di lavoro

La disciplina della somministrazione di lavoro riprende, pur con differenze, quella a suo tempo dettata per il lavoro interinale (artt.1-

---

<sup>4</sup> Cfr. T.TREU, *La riforma del mercato del lavoro: prime notazioni*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, cit., pp.9-10.

<sup>5</sup> In *RIDL*, 2002, II, p.221;al riguardo cfr. C.SMURAGLIA, *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in *RIDL*, 2002, I, pp.190 ss.

11.1.196/1997), ora espressamente abrogata dall'art.85,1° comma, lett.f), del d.lgs.n.276/2003.

Questione prioritaria, al pari che per il lavoro interinale, è quella dell'esatta ripartizione degli obblighi di sicurezza tra più soggetti, al fine di assicurare un'effettiva tutela pur in presenza della scissione tra titolarità del rapporto (attribuita al somministratore, in qualità di datore di lavoro) e destinazione della prestazione lavorativa (soggetto utilizzatore).

D'altro lato sono da segnalare alcune significative differenze rispetto alla disciplina dettata per il lavoro interinale: \*l'abrogazione di ogni prescrizione concernente specifici requisiti di forma o di contenuto del contratto di lavoro, la cui disciplina è individuata mediante rinvio alle regole generali dei rapporti di lavoro (art.22,1° e 2° comma,d.lgs.n.276/2003)(è infatti considerato, anche in relazione ai connessi profili sanzionatori, il solo contratto di somministrazione); \*la più ampia possibilità di ricorso alla fornitura professionale di manodopera, sia con riferimento alle ipotesi a tempo determinato, sostituendo le causali specifiche individuate dalla legge o dai contratti collettivi, con una causale generale legale, perfino ulteriore rispetto a quella disposta per il contratto a termine ,sia, e soprattutto, prevedendo che la missione per la quale il lavoratore è inviato possa essere a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*); \*il diverso rapporto che si viene a configurare tra legge e contrattazione collettiva, mediante l'attribuzione a quest'ultima di un ruolo prevalentemente integrativo, piuttosto che limitativo o specificativo del disposto legale, specialmente con riguardo alla somministrazione a tempo indeterminato.

Le previsioni a tutela della salute e sicurezza del lavoro nel contratto di somministrazione sono rinvenibili principalmente: nell'art.20, 5° comma, lett.c); nell'art.21,1° comma, lett.d) ; nell'art.22, 5° comma; nell'art.23, 5° comma, del d.lgs.n.276/2003<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup>Un'indiretta finalità prevenzionale ha peraltro la previsione relativa ai requisiti giuridici del personale direttivo delle agenzie per il lavoro, deputate ad effettuare attività di somministrazione di manodopera, che non deve aver riportato condanne penali, anche non definitive, tra l'altro, " per delitti o contravvenzioni previste da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro..."(art.5,1° comma, lett.d). Ciò a garanzia di una rigorosa selezione delle società operanti nel mercato del lavoro. Si è tuttavia sottolineato il difficile accertamento di tali requisiti , dal momento che le condanne penali non definitive non sono oggetto di iscrizione nel casellario giudiziale ex art.688, c.p.p. , cfr. P.SOPRANI, *op.cit.*,p.445.

Passando all'esame delle singole disposizioni sono innanzitutto da considerare le ipotesi di divieto, che risultano sostanzialmente ridotte (da tre ad una) rispetto a quanto in precedenza disposto dalla l.n.196/1997.

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro resta infatti vietato (oltre che per la sostituzione di lavoratori in sciopero e, salva diversa disposizione degli accordi sindacali, qualora si sia proceduto, nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi o a sospensioni totali o parziali del lavoro) "*da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni*" (art.20, 5°comma, lett.c).

Sono invece venuti meno i divieti relativi alle mansioni individuate dai contratti collettivi nazionali di categoria "*con particolare riguardo alle mansioni il cui svolgimento può presentare maggiore pericolo per la sicurezza del prestatore di lavoro o di soggetti terzi*" (art.1,4°comma, lett.a), l.n.196/1997<sup>7</sup>, nonché quelli concernenti "*le lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale e...lavori particolarmente pericolosi*" individuati in sede amministrativa (art.1,4°comma, lett.f), l.n.196/1997). Nulla vieta peraltro, come è stato sottolineato, che la contrattazione collettiva possa, anche nell'attuale contesto, provvedere ad introdurre divieti e limitazioni in ordine allo svolgimento di attività lavorative pericolose<sup>8</sup>, dubitandosi d'altro lato della sopravvivenza del d.m. 31 maggio 1999, sulla individuazione delle lavorazioni richiedenti una sorveglianza medica speciale e i lavori particolarmente pericolosi che impedivano la stipula di contratti di fornitura di lavoro interinale, stante l'abrogazione della norma legale di riferimento.

Obiettivo della previsione contenuta nell'art.20,5°comma, lett.c) è quello di assicurare che il lavoratore somministrato sia inserito in un contesto produttivo ed organizzativo affidabile dal punto di vista della sicurezza. Scompare tuttavia l'obbligo a carico dell'utilizzatore

<sup>7</sup> Così come modificato dall'art.64, 1°comma, lett.b), l.n.488/1999 (finanziaria 2000).

<sup>8</sup> Cfr. R.DEL PUNTA, *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, cit., p.185, nota n.28.

Cfr. R.DEL PUNTA, *op.cit.*, p.185, nota n.29, F. BACCHINI, *Salute e sicurezza nella riforma del lavoro: il "Decreto Biagi"*, in *DPL*, 2003, p.664. Secondo parte della dottrina nell'abrogazione delle norme citate può ravvisarsi una violazione dell'art.76, Cost., per eccesso di delega in riferimento all'art.1,2°comma, lett.o), della l.n.30/2003, dal momento che non può configurarsi alcuna incompatibilità tra le ipotesi di divieto abrogate e il contratto di somministrazione, cfr. P.CHIECO, *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in P.CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Bari, 2004, p.109.

di *dimostrare* alla Direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi, in precedenza posto dall'art.1,4° comma, lett.e), della l.n.196/1997<sup>10</sup>.

Parte della dottrina si è espressa in termini critici sul semplice rinvio alla previsione generale di cui all'art.4, del d.lgs.n.626/1994, ritenendo più opportuno predisporre uno statuto integrativo specifico riguardo agli ambiti propri del lavoro somministrato, al fine tra l'altro di meglio rapportare le misure di prevenzione alla persona del lavoratore, secondo i criteri indicati nell'art.2087 c.c.<sup>11</sup>. Non pare tuttavia che la disposizione in esame, se colta in tutta la sua portata e collegata ad altre norme del decreto, possa dare adito ad un arretramento della tutela.

Del resto la portata generale dell'obbligo di valutazione dei rischi, affermata dalla citata sentenza della Corte di Giustizia europea, e recepita nella normativa interna, comporta senza possibilità di equivoci che nel documento di valutazione dei rischi debbano essere tenuti in debita considerazione i profili di rischio a cui possono essere esposti tutti i soggetti che partecipano, seppur temporaneamente e a prescindere dal rapporto giuridico intercorrente con il beneficiario della prestazione, all'attività lavorativa.

Un ulteriore aspetto concerne il coinvolgimento dell'agenzia di somministrazione indirettamente chiamata in causa nell'eventuale ipotesi di fornitura di manodopera ad un soggetto utilizzatore inadempiente e delle eventuali sanzioni a suo carico<sup>12</sup>.

La violazione del divieto di cui all'art.20,5° comma, lett.c), è ora espressamente punita a carico di entrambi i soggetti, utilizzatore e somministratore, con la sanzione amministrativa pecuniaria (da 250 a 1250 euro), ai sensi dell'art.18, 3° comma, d.lgs.n.276/2003. In tal caso trova inoltre applicazione il regime di annullabilità disposto per la somministrazione irregolare, di cui in particolare all'art.27,1° comma, potendo il lavoratore chiedere, mediante ricorso

---

<sup>10</sup> Il legislatore non chiariva tuttavia attraverso quali modalità l'impresa utilizzatrice dovesse dimostrare l'assolvimento degli adempimenti richiesti, cfr. sul punto, tra gli altri, M.LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, 2002, pp.257 ss., R.BORTONE, *Obblighi dell'impresa utilizzatrice*, in F.LISO, U.CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Milano, 1999, p.326.

<sup>11</sup> In tal senso P.SOPRANI, *op.cit.*, pp.456-457.

<sup>12</sup> Peraltro l'agenzia di somministrazione, quand'anche sia stata autorizzata a tempo indeterminato, è tenuta a dar conto all'autorità concedente del corretto andamento dell'attività svolta, mediante tra l'altro la comunicazione di tutte le informazioni richieste, prevedendosi la possibile revoca dell'autorizzazione (art.4, 4° e 5° comma, d.lgs.n.276/2003).

giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione<sup>13</sup>.

Tra gli elementi che devono essere obbligatoriamente riportati nel contratto di somministrazione, da stipulare in forma scritta, l'art.21,1° comma, lett.d), del decreto contempla "*l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate*". Nel precisare tali elementi "*le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi*" (art.21, 2° comma), di carattere nazionale e/o aziendale, è da ritenere, propri dell'utilizzatore, stante i profili di peculiarità in relazione al tipo di attività che si andrà a svolgere<sup>14</sup>.

Il fatto peraltro che i rischi possano essere, per espressa previsione di legge, solo *eventuali* pone l'interrogativo se anche nell'ipotesi di effettiva assenza di rischi e di misure di prevenzione adottate sia comunque il caso di indicare per iscritto nel contratto, a scanso di equivoci, tale circostanza<sup>15</sup>.

Sul punto è da sottolineare, quale novità rispetto alla disciplina del lavoro interinale, che in precedenza "*le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività*" figuravano come uno degli elementi del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, stipulato tra impresa fornitrice e lavoratore (art.3, 3° comma, lett.h), l.n.196/1997). Ora invece vi è solo un obbligo di comunicazione (art.21,3° comma), rinviando per quanto riguarda la forma e gli altri elementi contenutistici del contratto di lavoro alle regole generali. Se è vero che l'obbligo di comunicazione scritta al lavoratore da parte del somministratore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore (nel caso di lavoratori già assunti a tempo indeterminato), delle informazioni di cui al contratto di somministrazione riduce di molto la portata della eliminazione di una disciplina specifica, quale quella previgente<sup>16</sup>, tuttavia si è sottolineato che "la scelta di regolare il rapporto di lavoro mediante rinvio piuttosto che con apposita disciplina -raccolta sotto un *nomen* - produce, sul piano sistematico, l'effetto di una seppure parziale frantumazione delle specifiche regole

---

<sup>13</sup> Cfr. sul punto P.ICHINO, *Somministrazione di lavoro, appalto*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro (d.lgs. 10 settembre 2003, n.276)*, coordinato da M.PEDRAZZOLI, Bologna, 2004, p.319.

<sup>14</sup> In tal senso A.MORONE, *I requisiti soggettivi ed oggettivi del contratto di somministrazione di manodopera*, in M.T.CARINCI, C.CESTER ( a cura di ) , *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, commentario al D.lgs. 10 settembre 2003, n.276, coordinato da F.CARINCI, Milano , 2004, p.55.

<sup>15</sup> Cfr.F.BACCHINI, *op.cit.*, p.663.

<sup>16</sup> Cfr.R. DEL PUNTA, *op.cit.*, p.190.

che nel decreto sono pur dedicate al contratto tra somministratore e lavoratore"<sup>17</sup>.

Problematico appariva infine il coordinamento fra la previsione di cui all'art.27, 1° comma, e quella originariamente stabilita dall'art.21, 4° comma, dal momento che per identiche specifiche ipotesi di violazione dell'art.21, 1° comma, tra cui anche quelle concernenti la materia qui considerata (lett.d), trovavano applicazione due diversi regimi sanzionatori: nell'un caso quello dell'annullabilità del contratto di somministrazione, nell'altro quello della nullità<sup>18</sup>.

Per ovviare a tale possibile sovrapposizione l'art.5 del decreto correttivo, n.251/2004, limita gli effetti della nullità, e della conseguente configurazione dei lavoratori quali dipendenti dell'utilizzatore (ex art.21, 4° comma) alla sola mancanza di forma scritta del contratto di somministrazione.

Il 5° comma, dell'art.23, del d.lgs.n.276/2003 è espressamente dedicato agli *obblighi di sicurezza* e riunisce in un unico testo, senza apportare sostanziali variazioni, le disposizioni, ora abrogate, contenute negli artt.3, 5° comma e 6, 1° comma, della legge n.196/1997<sup>19</sup>.

Per quanto riguarda gli obblighi di *informazione* e di *formazione* in materia di salute e sicurezza che, ai sensi del d.lgs.n.626/1994 ricadono sul datore di lavoro, la norma in esame opera una ripartizione degli stessi tra somministratore ed utilizzatore; ripartizione che è diretta conseguenza della scissione tra titolarità formale del rapporto ed effettiva utilizzazione della prestazione. Schematicamente, e non senza contraddizioni rinvenibili nel testo, si può affermare che gli obblighi di carattere generale siano propri dell'agenzia somministratrice mentre quelli specifici siano a carico dell'utilizzatore.

Il somministratore ha in primo luogo l'obbligo di informare i lavoratori "*sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale...*" (art.23, 5° comma, prima parte, 1° periodo)<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Così P.CHIECO, *op.cit.*, p.117.

<sup>18</sup> Cfr., sul punto, M.T.CARINCI, *La somministrazione di lavoro altrui*, in M.T.CARINCI, C.CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto*, cit., pp.162-163, R. DEL PUNTA, *op.cit.*, pp.195 ss.

<sup>19</sup> Cfr. al riguardo S.CIUCCIOVINO, *Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*, in M.T.CARINCI, C.CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto*, cit., pp.110-111.

<sup>20</sup> Cfr. sul punto P.SOPRANI, *op.cit.*, p.453, che sottolinea la diversità della previsione in esame rispetto a quella stabilita dall'art.21, 1° comma, lett.a), d.lgs.n.626/1994, relativa alle informazioni su "*i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale*".



Resta invece a carico dell'utilizzatore l'obbligo di informare preventivamente il lavoratore *“nel caso in cui le mansioni cui è adibito...richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici”* (art.23,5° comma, 3° periodo). La previsione può considerarsi una specificazione degli obblighi informativi contenuti nell'art.21, del d.lgs.n.626/1994 a carico del datore di lavoro e *“trasferiti”* all'impresa utilizzatrice dallo stesso art.23,5° comma, ultimo periodo.

Sempre sul somministratore è posto l'obbligo di formare ed addestrare i lavoratori *“...all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti”* (art.23,5° comma, 1° periodo, seconda parte), obblighi forse più propriamente da ricondurre al soggetto utilizzatore, come si può del resto desumere dall'utilizzo del termine *“addestramento”*. Anche per gli obblighi di formazione, così come per l'informazione, pare appropriato ritenere che competa all'agenzia somministratrice l'effettuazione degli interventi di carattere generale mentre sia a carico dell'utilizzatore l'attività formativa specifica, compreso l'addestramento all'uso di attrezzature particolari<sup>21</sup>. Nel contratto di somministrazione può peraltro essere previsto che gli obblighi in questione siano adempiuti dall'utilizzatore; in tal caso ne va fatta indicazione nel contratto di lavoro, in modo da consentire al prestatore di lavoro di conoscere il soggetto effettivamente tenuto al loro adempimento (art.23, 5° comma, 2° periodo)<sup>22</sup>.

Secondo parte della dottrina la possibilità di un totale trasferimento degli obblighi in questione all'utilizzatore sarebbe difficilmente giustificabile: sia perché la formazione (professionale) costituisce una delle componenti tipiche del soggetto autorizzato alla somministrazione, che è tra l'altro tenuto a versare un apposito contributo, in percentuale alla retribuzione corrisposta ai lavoratori, in un Fondo costituito presso il Ministero del lavoro<sup>23</sup>, ed è indicativa della professionalità con cui è esercitata l'attività, sia per le stesse finalità per le quali in genere si fa ricorso alla somministrazione di lavoro, cioè la possibilità di reperire velocemente personale qualificato e già formato da inserire immediatamente nel contesto produttivo dell'utilizzatore. D'altro lato si è messo in rilievo come, indipendentemente dall'esercizio o

<sup>21</sup> Cfr. S.CIUCCIOVINO, *op.cit.*, p.111.

<sup>22</sup> Più di un dubbio può sorgere tuttavia dall'utilizzo nel testo della norma in esame del singolare (*“tale obbligo”*), per cui si potrebbe sostenere che il trasferimento, per atto negoziale, dall'agenzia fornitrice all'utilizzatore possa riguardare solo l'obbligo di addestramento all'uso in sicurezza delle attrezzature necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa, ma non anche quello di informazione sui rischi connessi alle attività produttive in generale né quello di formazione.

<sup>23</sup> Cfr.art.12, specie 1° e 4° comma, d.lgs.n.276/2003.

meno della delega da parte del somministratore, l'utilizzatore debba osservare, nei confronti del lavoratore, ai sensi dell'art.23, 5° comma, ultimo periodo, tutti gli obblighi di protezione previsti nei riguardi dei propri dipendenti, e dunque anche assicurarsi che gli interventi informativi e formativi effettuati dal somministratore siano risultati efficaci<sup>24</sup>.

Sul piano operativo, dal momento che l'attività informativa e formativa in materia di sicurezza risulta piuttosto complessa, non sarà agevole distinguere aprioristicamente tra obblighi di base e di carattere generale e obblighi specifici<sup>25</sup>.

Ai sensi dell'art.23,5° comma, ultimo periodo, del d.lgs.n.276/03, che riprende l'analogia previsione contenuta nell'art.6, co.1, seconda parte, della l.n.196/1997, l' utilizzatore è tenuto altresì ad osservare nei confronti del lavoratore *“tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi”*<sup>26</sup>. La disposizione, in coerenza con il principio di effettività tipico della normativa prevenzionale, si giustifica proprio per il fatto che il lavoratore è inserito nel contesto organizzativo e produttivo dell'utilizzatore e sottoposto al potere direttivo di quest'ultimo e mette in evidenza il rapporto che si instaura *ex lege* tra lavoratore ed utilizzatore pur in assenza di una diretta relazione contrattuale<sup>27</sup>.

Circa la ripartizione degli obblighi di sicurezza tra somministratore ed utilizzatore, fermo restando quanto sopra considerato in tema di informazione e formazione, spetterà dunque all'utilizzatore *“preoccuparsi di garantire, comunque, anche nei riguardi del lavoratore somministrato, le misure e gli standard di salute e sicurezza assicurati ai propri dipendenti, in particolare i dispositivi di protezione collettivi, individuali, le procedure e, laddove prevista dalla legge per quella mansione e quel posto di lavoro, l'obbligo di sorveglianza sanitaria”*<sup>28</sup>.

L'obbligo di assicurare, da parte dell'utilizzatore, ai lavoratori in somministrazione che siano adibiti a lavorazioni pericolose un appropriato controllo medico, come richiesto dall'art.5,

<sup>24</sup> Cfr.F. BACCHINI, *op.cit.*,p.663.

<sup>25</sup> A titolo di esempio si può ragionevolmente ritenere che rientri nella informazione e formazione di carattere generale: la conoscenza della normativa di sicurezza; il ruolo dei diversi soggetti coinvolti; i rischi prevedibilmente legati alle mansioni da svolgere ed alle attrezzature da utilizzare. Fa invece parte dell'informazione e formazione specifica quella riguardante i rischi aggiuntivi connessi: alle caratteristiche ambientali; ai prodotti utilizzati; alle procedure di pronto intervento.

<sup>26</sup> Anche in tal caso è da intendere di appartenenza dell'utilizzatore.

<sup>27</sup> Cfr. S.CIUCCIOVINO, *op.cit.*,p.111.

<sup>28</sup> In tal senso F.BACCHINI, *op.cit.*, pp.663-664.

2° par., della direttiva n.91/383/Ce, è dunque desumibile dalla lettura della norma da ultimo menzionata. Anche il Ministero del Lavoro, in due note emanate in risposta a quesiti interpretativi della disciplina legislativa preesistente, si è espresso a favore di tale orientamento<sup>29</sup>. Pur riconoscendo che l'obbligo di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria è stabilito a carico del soggetto utilizzatore, si pone d'altro lato l'esigenza di individuare forme di coinvolgimento anche delle agenzie somministratrici ai fini dell'accertamento dell'idoneità dei lavoratori temporanei prima di inviarli in missione<sup>30</sup>.

Al riguardo sono state formulate diverse ipotesi operative a seconda che il somministratore disponga o no di un proprio servizio di sorveglianza sanitaria per il giudizio di idoneità preliminare, evidenziando vantaggi e limiti delle diverse soluzioni (così nei casi di assenza di tale servizio presso l'agenzia fornitrice, particolare rilievo assumerà la gestione degli strumenti informativi – cartella sanitaria e di rischio – da parte dei medici competenti delle realtà lavorative in cui il prestatore viene ad operare)<sup>31</sup>.

E' da ritenere peraltro che l'invio di un lavoratore che si riveli inidoneo, sotto il profilo della salute, alle mansioni ed alle caratteristiche del posto di lavoro puntualmente indicate dall'utilizzatore, costituisca un inadempimento del contratto di somministrazione da parte della agenzia fornitrice, la quale sarà tenuta a sostituire il lavoratore in questione con un altro idoneo alla prestazione richiesta.

In caso di somministrazione il prestatore di lavoro, inoltre, *“non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della*

<sup>29</sup> Cfr. nota n.21417/626/Q, del 28 settembre 2001 e n.1900, del 6 novembre 2001.

<sup>30</sup> Ritiene che sulla base del tenore letterale dell'art.21, 1° comma, lett.d), d.lgs.n.276/2003, l'obbligo di sorveglianza sanitaria ricada “inequivocabilmente” in capo al somministratore, P.SOPRANI, *Riforma del lavoro e obbligazioni di sicurezza: gli aspetti prevenzionistici e di salvaguardia della salute*, in *Ambiente&Sicurezza*, 2004, suppl.n3, p.10.

<sup>31</sup> La prima soluzione, quella che vede anche l'agenzia di somministrazione dotarsi di un proprio servizio di sorveglianza sanitaria, se concettualmente appare più corretta, dal punto di vista pratico-operativo può risultare complessa, in quanto richiede diversi passaggi di informazioni e di documentazione ed è esposta al rischio di possibili conflitti interpretativi e decisionali tra i due medici competenti, oltre che tra agenzia fornitrice e soggetto utilizzatore; la seconda ipotesi, non disponibilità di medico competente da parte del somministratore, appare più praticabile anche se presenta lo svantaggio di una perdita di visione unitaria dello stato di salute del lavoratore (anche per riferimenti cfr. M.LAI, *La sicurezza del lavoro...*, cit., 263).

*sicurezza del lavoro*" (art.22, 5°comma, che riproduce quanto disposto dall'art.6,5°comma, l.196/1997).

Ciò significa che ad esempio per l'ambito di operatività dell'autocertificazione (ex art.4, co.11, del d.lgs.n.626/94) o per la determinazione del numero dei rappresentanti alla sicurezza, occorre considerare anche i lavoratori somministrati, equiparati dunque a tutti gli effetti ai lavoratori stabilmente occupati dall'utilizzatore. Il principio è condivisibile dal momento che l'interesse dei lavoratori alla sicurezza è comune a quello dei dipendenti del soggetto utilizzatore, per lo stesso ambito di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, in modo analogo a quanto stabilito per i diritti sindacali (art.24, co.1 e 2)<sup>32</sup>, i lavoratori potranno esercitare i loro diritti individuali e collettivi attinenti la sicurezza presso il soggetto utilizzatore, anche tramite la partecipazione all'elezione del rappresentante alla sicurezza, ben potendo lo stesso lavoratore in somministrazione essere eletto rls, sempre che sia messo a disposizione per un periodo congruo per l'espletamento del suo mandato.

### 3. Appalti e sicurezza nei cantieri (cenni)

Rilievi critici, in parte attenuati dalle modifiche in seguito intervenute (art.6, decreto correttivo n.251/2004), si possono avanzare in tema di appalto (art.29, d.lgs.n.276/2003).

In tale ipotesi infatti, essendo tra l'altro abrogata la l. n.1369/1960, sul divieto di intermediazione di manodopera, è venuto meno per i c.d. *appalti interni* il principio, ivi contenuto, della parità di trattamento economico e normativo, con i dipendenti del committente (che sussiste invece per la somministrazione ai sensi dell'art.23, 1°comma)<sup>33/34</sup>.

<sup>32</sup> Sui diritti sindacali cfr. in particolare M.P.MONACO, *I diritti sindacali dei lavoratori somministrati*, in M.T.CARINCI, C.CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto...*, cit., p.116

<sup>33</sup> Cfr. R.DEL PUNTA, *op.cit.*, pp.174-175, P.ICHINO, *op.cit.*, pp.265 ss. E' stato invece ripristinato, accanto ad un inasprimento delle sanzioni, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali, il principio della responsabilità solidale tra committente, imprenditore o datore di lavoro, e appaltatore (entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto) in caso di appalto di opere o di servizi per le pretese dei dipendenti di quest'ultimo relative ai trattamenti retributivi e contributivi, originariamente previsto solo in caso di appalto di servizi (art 6, 1°comma, d.lgs.n.251/2004, di modifica dell'art.29, 2°comma, d.lgs.n.276/2003).

<sup>34</sup> Sul rapporto tra somministrazione, appalto e leggi precedenti cfr. tra le altre, Cass.pen. 26. gennaio 2004, n.2583 (in *DPL*, 2004, p.713) ed in particolare Cass. pen. 24 febbraio 2004, n.7762 (in *DPL*, 2004, p.1309), secondo la quale, pur

Si pone il problema del raccordo di tale disciplina con quella di più penetrante tutela posta dall'art.7, d.lgs.n.626/1994, che stabilisce a carico del datore di lavoro committente significativi obblighi di controllo sull'affidabilità dei soggetti scelti e di informazione dettagliata sui rischi specifici esistenti nell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione adottate nonché più in generale un obbligo di cooperazione e coordinamento tra committente e impresa appaltatrice<sup>35</sup>.

In riferimento al settore dell'edilizia il d.lgs.n.276/2003 se da un lato ammette il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato "*per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti*"<sup>36</sup>, dall'altro introduce più stringenti disposizioni in materia di sicurezza. Riprendendo un'indicazione già contenuta nella disciplina contrattuale di settore<sup>37</sup>, con l'aggiunta di due lettere all'art.3,8° comma, del d.lgs. n.494/1996, così come modificato dal d.lgs.n.528/1999, si stabilisce infatti l'obbligo per il committente o il responsabile dei lavori, di chiedere alle imprese esecutrici un certificato di regolarità contributiva, che può essere rilasciato, oltre che dall'Inps e dall'Inail, anche dalle casse edili<sup>38</sup>. Il certificato, unitamente ad altra documentazione ed al nominativo dell'impresa esecutrice dei lavori, dovrà poi essere trasmesso all'amministrazione

---

costituendo ancora reato l'appalto apparente di mere prestazioni di manodopera, alla luce della nuova normativa l' "utilizzo di macchinari e attrezzature del committente... (è) ormai irrilevante ai fini di un'illecita interposizione di manodopera".

<sup>35</sup> Cfr. al riguardo M.LAI, *La sicurezza del lavoro...*, cit., pp.139 ss.

<sup>36</sup> Nonché "*per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa*" (art.20, 3° comma, lett.h).

<sup>37</sup> Frutto di un'esperienza specifica, sviluppatasi nella seconda metà degli anni 90, in particolare nell'Italia centrale colpita dal terremoto del settembre 1997; cfr. sul punto M.PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., pp.932 ss.

<sup>38</sup> Cfr. al riguardo il protocollo d'intesa sottoscritto il 15 aprile 2004 tra le associazioni di categoria delle parti sociali e gli enti previdenziali per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), in *Ambiente&Sicurezza* 2004, n.9, 53 ss., con commento di D.ROMEO. Con le circolari Inps 26 luglio 2005, n.92 ed Inail 25 luglio 2005, n.38, dal testo unificato approvato dal Ministero del lavoro, si è data attuazione a tale convenzione; per i tratti essenziali della disciplina cfr. P.PENNESI-D.PAPA, *Documento unico di regolarità contributiva: le regole per il rilascio*, in *DPL*, 2005, pp.1793 ss.

concedente prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività<sup>39</sup>.

La portata innovativa della previsione, specie per gli appalti privati (per le opere pubbliche cfr. l'art.2, della l.n.266/2002), volta a limitare il fenomeno della concorrenza sleale tra le imprese e del lavoro nero, assai diffuso nel settore, è tuttavia sminuita dal fatto di non essere, al momento, assistita da sanzioni, penali o amministrative, per i casi di violazione<sup>40</sup>.

L'importanza della regolarità contributiva, quale indice della idoneità delle imprese per un'esecuzione dei lavori in sicurezza, emerge anche dalla modifica dell'art.86, 10° comma, lett. b-ter), contenuta nel decreto correttivo n.251/2004, secondo la quale "in assenza della certificazione della regolarità contributiva, anche in caso di variazione dell'impresa esecutrice dei lavori, è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo"(art.20,2° comma) che rende concretamente possibile l'esecuzione dell'opera o del servizio.

#### 4. Sicurezza e lavoro intermittente

Per la sicurezza del lavoro intermittente, o *a chiamata* (contratto mediante il quale un lavoratore "si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa" nei limiti di legge e di contratto collettivo, ricevendone in cambio, di norma, un'indennità di disponibilità, oltre alla retribuzione per i periodi di effettivo lavoro, artt.33-40, d.lgs.n.276/2003)<sup>41</sup> si riprendono le

<sup>39</sup> Cfr.art.86,10° comma.

<sup>40</sup> Cfr. art.20, 1° comma, lett.b) d.lgs.n.494/1996, come modificato dal d.lgs.n.528/1999.

<sup>41</sup> La dottrina prevalente pare orientata a ricondurre la tipologia contrattuale in oggetto (quanto meno nell'ipotesi in cui il prestatore abbia scelto il vincolo del rimanere a disposizione) alla fattispecie del lavoro subordinato, ex art.2094 c.c., pur con marcati tratti di specialità (tra gli altri, F.BACCHINI, cit., p.241; M.G.MATTAROLO, *Lavoro intermittente. Definizioni e tipologie*, in M.BROLLO, M.G.MATTAROLO, L.MENGHINI, (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in *Commentario al D.Lgs.10 settembre 2003, n.276*, coordinato da F.CARINCI, Milano, 2004, p.12; R.DEL PUNTA, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in *Guida lav.*, 2004, n.14, p.12; considera invece il contratto di lavoro intermittente come tipo contrattuale autonomo, pur con conseguenze di ordine pratico non sostanzialmente divergenti dall'indirizzo menzionato R.ROMEI, *Lavoro intermittente*, in AA.VV., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., p.421). Se ne è peraltro sottolineata la diversità dal contratto di lavoro a tempo parziale, con clausole elastiche e flessibili, per la mancata determinazione dell'importo temporale minimo della prestazione lavorativa e, d'altro lato, dal

previsioni poste per la somministrazione di lavoro in tema di divieti e di forma e comunicazioni.

Il ricorso al lavoro intermittente è innanzitutto vietato "*da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n.626, e successive modificazioni*" (art.34, 3° comma, lett.c).

La formulazione è identica a quella in precedenza analizzata per il contratto di somministrazione e risponde alla medesima finalità di consentire il ricorso a forme flessibili di lavoro solo da parte di imprese quanto meno affidabili dal punto di vista della sicurezza<sup>42</sup>. Diversamente dal contratto di somministrazione non è tuttavia prevista la sanzione applicabile nel caso in cui il lavoro intermittente sia utilizzato al di fuori delle ipotesi e dei divieti dell'art.34, così come non precisate sono le conseguenze della mancata osservanza degli oneri formali di cui all'art.35,1° comma). Sul punto diverse sono le soluzioni prospettate dalla dottrina: la nullità del contratto per contrarietà a norme imperative, con conseguente applicazione dell'art.2126 c.c.<sup>43</sup>; la trasformazione in un normale contratto di lavoro subordinato; la conversione nella tipologia contrattuale, anche di natura non subordinata, concretamente instauratasi tra le parti<sup>44</sup>.

Il contratto di lavoro intermittente, da stipulare in forma scritta ai soli fini della prova<sup>45</sup>, deve poi riportare una serie di elementi, tra cui, "*le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto*"

---

contratto di lavoro interinale (ora somministrazione di lavoro) a tempo indeterminato, sebbene il Libro Bianco del 2001 prefigurasse il lavoro intermittente come ideale sviluppo di tale modello, per il fatto che la prestazione di lavoro non è svolta in favore di un soggetto diverso dal datore di lavoro (per il rapporto tra lavoro intermittente e tipologie affini, cfr.in particolare M.G. MATTAROLO, *cit.*,pp.14 ss.).

<sup>42</sup> Si è osservato che "la norma impone espressamente soltanto l'osservanza dell'obbligo della valutazione dei rischi e dunque il ricorso al lavoro intermittente non è condizionato da altre inadempienze in materia", M.G.MATTAROLO,*Lavoro intermittente.*, *cit.*,p.33, la quale aggiunge che "la valutazione dei rischi deve ovviamente essere preventiva rispetto alla utilizzazione dei lavoratori intermittenti e l'impresa deve essere in grado di darne immediatamente la prova documentale in caso di visita ispettiva".

<sup>43</sup> In tal senso A.VALLEBONA,*La riforma dei lavori*, Padova, 2004, p.58.

<sup>44</sup> Cfr.,tra gli altri,R.ROMEI, *Lavoro intermittente*, in AA.V.V., *Il nuovo mercato del lavoro*,*cit.*, p.426.

<sup>45</sup> In tal senso pare preferibile interpretare l'equivoca espressione contenuta nel primo capoverso del 1° comma, dell'art.35. Sul punto in particolare cfr. M.G.MATTAROLO,*op.cit.*, pp.39 ss.

(art.35, 1° comma, lett.f). Identica espressione è utilizzata nell'art.42, 1° comma, lett.c), per il contratto di lavoro ripartito<sup>46</sup>.

E' da notare come rispetto alla somministrazione il riferimento sia alle misure *specifiche e necessarie*, ancorchè *eventuali*. L'indicazione del carattere specifico delle misure di sicurezza si giustifica in quanto inserita nel contratto di lavoro, e dunque direttamente rivolta al lavoratore, e non nel contratto di somministrazione, configurandosi come adempimento di un obbligo proprio del datore di lavoro (in questo caso anche utilizzatore).

La previsione in oggetto, e più ampiamente l'elenco degli elementi analiticamente indicati nell'art.35,1° comma, costituisce una opportuna integrazione degli obblighi di comunicazione imposti al datore di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori dall'art.1, del d.lgs.n.152/1997.

Nell'indicare tali elementi le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi, ove previste (art.35, 2° comma). I dubbi circa il rinvio alla disciplina collettiva in merito alla determinazione delle misure di sicurezza<sup>47</sup> possono essere superati nel ritenere tali misure ulteriori e specificative rispetto a quelle di legge.

In base al principio di non discriminazione, al pari che per la somministrazione di lavoro<sup>48</sup>, *"il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte"*(art.38, 6° comma)<sup>49</sup>.

Discutibile è peraltro il connesso principio di *riproporzionamento*, che per come è formulato<sup>50</sup>, pare riguardare non solo i trattamenti retributivi ma anche quelli normativi. Si è infatti giustamente rilevato che in taluni casi l'applicazione di tale criterio non è certamente possibile, configurandosi addirittura *contra legem*. L'ipotesi più eclatante è quella del congedo obbligatorio per maternità, che non è riproporzionabile pena il contrasto con i principi di rilievo anche costituzionale, ma lo stesso può affermarsi per tutti quei trattamenti normativi, tra i quali la disciplina prevenzionale, "che non sono per

---

<sup>46</sup> Cfr. *infra*

<sup>47</sup> Cfr. P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali ...*, cit., p.461.

<sup>48</sup> Cfr. art.23, co.1, d.lgs.n.276/2003.

<sup>49</sup> Il *complessivamente*, se inteso come media, non potrà comunque riferirsi alla tutela prevenzionale.

<sup>50</sup> Ai sensi infatti dell'art.38,2° comma, *"il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali"*.



loro natura "matematicamente" divisibili perché non esprimibili né in termini monetari, né in termini di durata"<sup>51</sup>.

Al riguardo ci si poteva invece opportunamente rifare alla disciplina contenuta nell'art.4, del d.lgs. n.61/2000, in tema di contratto di lavoro a tempo parziale, non modificato dall'art.46, del d.lgs.n.276/2003, che individua con chiarezza gli istituti di carattere normativo sottratti alla regola del riproporzionamento<sup>52</sup>.

Perplessità solleva inoltre la perentoria affermazione contenuta nell'art.38, 3° comma, secondo la quale "*per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità..*".

Il legislatore delegato pare dunque nettamente distinguere tra la fase di attesa e quella di esecuzione della prestazione, sottoponendo la prima a regole diverse da quelle che in via ordinaria governano il rapporto di lavoro subordinato<sup>53</sup>.

Il precetto in esame potrà rivelarsi di non facile applicazione; si pensi al caso, per limitarci alla materia qui considerata, del lavoratore che debba essere periodicamente sottoposto a controllo sanitario, oppure al mutare della esposizione ai rischi, tale da richiedere una preventiva attività di informazione e formazione. In tali ipotesi sarà difficile sostenere la totale esclusione dei diritti spettanti ai lavoratori intermittenti nei periodi di inattività<sup>54</sup>. La norma d'altro lato si riferisce solo ai diritti del lavoratore, ma nulla dice circa gli obblighi

---

<sup>51</sup> In tal senso M.G. MATTAROLO, *op.cit.*, p.63. Così anche il diritto di sciopero e, con maggiore incertezza, la durata delle ferie e la determinazione del periodo di comporto per malattia

<sup>52</sup> Cfr. sul punto P.SOPRANI, *Riforma del lavoro...*, cit., p. 12. Peraltro anche per quanto riguarda la determinazione dei trattamenti economici per malattia, maternità, infortunio, si è sottolineata "l'estrema difficoltà di applicare la soluzione (sperimentata, in passato, per il *part-time* verticale e il lavoro a termine), che rapporta l'indennizzo di questi eventi alle giornate e al numero di ore - previste dal programma contrattuale - che il lavoratore non possa più svolgere in conseguenza degli eventi sospensivi della prestazione. Tali eventi, infatti, *per definizione* mancano nel lavoro a chiamata, ove non è prestabilita alcuna minima occupazione", cfr. R.VOZA, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in P.CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti...*, cit., p. 260.

<sup>53</sup> Cfr. R.ROMEI, *op.cit.*, p.431.

<sup>54</sup> Lo stesso può valere per altri diritti; ad esempio i diritti sindacali, il diritto al riposo settimanale, il diritto al congedo obbligatorio per maternità ecc., cfr. R.DEL PUNTA, *Il lavoro intermittente*, cit..

a suo carico, che nel normale rapporto di lavoro permangono anche nei periodi di non lavoro<sup>55</sup>.

E' infine previsto che il lavoratore intermittente sia computato "nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre" (art.39).

E' da osservare, rispetto a quanto stabilito per il contratto di lavoro a tempo parziale (art.6, d.lgs.n.61/2000, come modificato dall'art.46, d.lgs. n.276/2003), come la regola non valga ai fini dell'applicazione della disciplina contrattuale collettiva, che dunque pare disporre di una maggiore libertà nel delimitare il proprio ambito di estensione in ordine ai diversi istituti da essa contemplati<sup>56</sup>.

### 5.Sicurezza e lavoro ripartito

L'applicazione della tutela prevenzionale nel lavoro ripartito (o *job sharing*) presenta profili di specifico interesse per le non marginali deviazioni che tale tipologia contrattuale comporta rispetto all'ordinario contratto di lavoro subordinato.

L'istituto, inizialmente regolato in via amministrativa, con circolare del Ministero del lavoro 7 aprile 1998, n.43<sup>57</sup>, pur trovando un certo spazio in taluni contratti aziendali e di settore<sup>58</sup>, è stato più compiutamente delineato nella disciplina posta dagli artt.41-45, del

<sup>55</sup> Ad esempio il dovere di fedeltà di cui all'art.2105 c.c.. Ritiene che debba escludersi "il permanere di obblighi in capo al lavoratore per la totale quiescenza del rapporto..", cfr. M.G.MATTAROLO, *op.cit.*,p.66.

<sup>56</sup> Riguardo alla determinazione dell'arco temporale del semestre pare preferibile riferirsi al lavoro svolto negli ultimi sei mesi, cfr.sul punto M.G.MATTAROLO,*op.cit.*, p.74. Al riguardo si sono richiamate a titolo orientativo le indicazioni della circolare del Ministero del lavoro n.154/1996, la quale, nel valutare i criteri di computo, ai fini dell'applicazione dei diversi istituti normativi del d.lgs.n.626/1994, ha ancorato la computabilità al parametro di indispensabilità dell'inserimento del lavoratore per la realizzazione del ciclo produttivo, ovvero al parametro dell'inclusione del lavoratore nell'organigramma dell'azienda al fine di assicurarne la normale attività, cfr. P.SOPRANI,*Nuove tipologie contrattuali...*, *cit.*,p. 461.

<sup>57</sup> Per un commento M.TIRABOSCHI,*La disciplina del job sharing nell'ordinamento giuridico italiano*,in *DPL*,1998, pp.1405 ss. Sui precedenti tentativi di regolamentazione legislativa,cfr. in particolare, A.ALLAMPRESE, *Lavoro ripartito*,in M.BROLLO,M.G.MATTAROLO,L.MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, *cit.*,pp. 82 ss.

<sup>58</sup>Cfr. al riguardo M.GIUDICI,*Job sharing nel settore tessile*,in *DPL*,2000, pp.3012 ss; L.PAU, *Job sharing e contrattazione collettiva*,in *DPL*,2001,pp.15 ss.

d.lgs.n.276/2003, che peraltro opera, per quanto da essa non disposto, un generale rinvio all'autonomia collettiva (art.43, 1° comma).

Il decreto definisce il lavoro ripartito "*uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa*" (art.41, 1° comma).

Si tratta dunque di una obbligazione solidale in cui "*ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa*" nei limiti previsti (art.41, 2° comma).

Il lavoro ripartito è qualificabile secondo l'orientamento prevalente come *speciale* contratto di lavoro subordinato<sup>59</sup>, anche se si è sottolineata la valenza più che altro "descrittiva" del connotato della specialità<sup>60</sup>, applicandosi espressamente la generale normativa lavoristica, in assenza di disciplina collettiva, "*in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito*"(art.43,2° comma)<sup>61</sup>.

Il lavoro ripartito si è prospettato come vantaggioso, in linea di principio, sia per le imprese che per i lavoratori. Per i datori di lavoro i vantaggi sono riconducibili alla maggiore intensità del lavoro ed in particolare alla riduzione delle pause e dell'assenteismo, per i lavoratori ad una migliore gestione del raccordo tra tempi di vita e di lavoro, potendo essi discrezionalmente determinare, a seconda delle proprie esigenze, sostituzioni tra loro nonché modifiche della distribuzione dell'orario di lavoro<sup>62</sup>.

Non si è tuttavia mancato di osservare come tale libertà sia in realtà *condizionata*, stante *le insidie* che si nascondono nel vincolo della

<sup>59</sup> Tra gli altri, L.MONTUSCHI, *Lavoro ripartito*, in A.A.V.V., *Il nuovo mercato del lavoro...*, cit., specie pp. 439-440; R.VOZA, *op.cit.*, p.263; ritiene che il lavoro ripartito si configuri come "una particolare modalità di esecuzione della prestazione "subordinata" di lavoro", F.BACCHINI, *Lavoro ripartito o "job sharing"*, in AA.VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, cit., p. 266. Per riferimenti A.ALLAMPRESE, *op.cit.*, pp.83 ss.

<sup>60</sup> In tal senso L.MONTUSCHI, *op.cit.*, p.437.

<sup>61</sup> Sono pertanto da escludere le ricostruzioni dell'istituto operate in precedenza dalla dottrina in termini da un lato di combinazione di due distinti rapporti di lavoro a tempo parziale (C.ALESSI, *Part-time e job sharing*, in *QDLRI*, n.17, 1995, p.128), dal momento che ciascun lavoratore è obbligato a garantire l'esecuzione dell'intera prestazione lavorativa e, dall'altro di contratto di lavoro atipico, ex art.1322, 2° comma, c.c. (già P.ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, II, Milano, 1985, pp.401 ss; M.TIRABOSCHI, *op.cit.*, p.1410). Cfr., anche per riferimenti, A.ALLAMPRESE, *op.cit.*, pp. 83 ss.

<sup>62</sup> "*Nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato*"(art.41,3° comma).

responsabilità solidale passiva . Infatti "il singolo lavoratore, impegnandosi a garantire l'esecuzione dell'intera prestazione, e quindi a sostituire il proprio *partner* impossibilitato o semplicemente inadempiente, è costretto a "rimanere a disposizione" del datore di lavoro e potrà trovarsi a lavorare anche al di fuori del turno prestabilito"<sup>63</sup>. Si è d'altro lato rilevato come in tal caso la disponibilità non dipenda dalle esigenze dell'impresa ma dalla stessa relazione che si instaura tra i lavoratori coobbligati quale conseguenza del vincolo di solidarietà *ab origine* assunto<sup>64</sup>.

Presupposto dell'intera disciplina dell'istituto è peraltro lo stretto rapporto di tipo fiduciario intercorrente tra i lavoratori coobbligati, tale da escludere possibili interferenze da parte dello stesso datore di lavoro nell'ambito dei loro rapporti interni<sup>65</sup>. La ripartizione dell'obbligazione lavorativa tra due lavoratori<sup>66</sup>, la cui concreta determinazione resta per larga parte affidata alla discrezionalità degli stessi, rende più difficoltoso l'adattamento del sistema di prevenzione e protezione alle esigenze individuali di ciascun lavoratore. Ripercussioni d'altro lato potranno aversi, come vedremo, sia con riguardo all'esercizio dei diritti sia, e soprattutto, circa l'effettivo adempimento degli obblighi posti a carico dei lavoratori in materia di sicurezza.

Anche per il lavoro ripartito, con formulazione identica a quella utilizzata per il lavoro intermittente, si stabilisce che "*le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto*" devono essere riportate in forma scritta, ai fini della prova, nel contratto di lavoro (art.42, 1° comma, lett.c).

La previsione è da ritenere insufficiente se non porta a considerare, oltre ai rischi relativi al tipo di attività da svolgere, anche "la variabile soggettiva del lavoro in coppia (seppur ripartito)"<sup>67</sup>. Può del

<sup>63</sup> In tal senso R.VOZA, *op.cit.*,p.264, a cui si rinvia anche per riferimenti.

<sup>64</sup> Cfr. F.LUNARDON, *La flessibilità tipologica e il superamento della fattispecie "lavoro subordinato"*, in F.CARINCI, M.MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al disegno di legge delega 2002*, Milano, 2002, p.92.

<sup>65</sup> Cfr. sul punto F.BACCHINI, *Lavoro ripartito o "job sharing"*, *cit.*, p. 317.

<sup>66</sup> Nella stesura definitiva del decreto n. 276 la dizione originaria "*due o più lavoratori*" è stata ristretta a quella di "*due lavoratori*"; si ritiene che il numero dei lavoratori non sia un elemento di tipizzazione del contratto, per cui sarebbe lecito per le parti ampliare la soglia dei coobbligati; in tal senso L.MONTUSCHI, *op.cit.*, p. 438, nota n.4.

<sup>67</sup> In tal senso P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali...*, *cit.*, p.462. Non è peraltro chiaro quale sia la sanzione da applicare "quando il contratto di lavoro ripartito, redatto in forma scritta, non indichi le misure di sicurezza d'applicare ovvero si limiti a recepire formule generiche o di stile, quali quelle usate dal legislatore", così L.MONTUSCHI, *op.cit.*, pp.449-450.

resto supplire in tal senso l'ampia portata dell'art.2087 c.c. (anche in tal caso in special modo il criterio della "*particolarità del lavoro*") nonché la legislazione prevenzionale (in particolare l'art.4,5°comma,lett.c), d.lgs.n.626/1994)<sup>68</sup>.

L'informazione, la formazione e l'addestramento alla sicurezza, così come la predisposizione delle misure specifiche necessarie (uso dei dispositivi di protezione collettiva e individuale, sorveglianza sanitaria, ove prevista, procedure di lavoro), dovrebbe dunque riguardare per ciascun lavoratore tutti gli aspetti dell'intera prestazione lavorativa a prescindere dalla misura percentuale e dalla distribuzione temporale del lavoro inizialmente convenuta, sì da tener conto dei possibili mutamenti, consensualmente intervenuti tra i lavoratori coobbligati (ad esempio lo scambio di fascia oraria in cui si effettui lavoro notturno).

In tale prospettiva anche il ricorso al lavoro ripartito dovrà essere specificatamente considerato in sede di valutazione dei rischi, così come pare opportuno predisporre un più accurato sistema di controllo aziendale circa l'osservanza da parte di ciascun lavoratore delle norme e procedure di sicurezza<sup>69</sup>.

Sul versante dell'esercizio dei diritti, oltre a quanto già accennato in tema di informazione, formazione, addestramento e predisposizione delle specifiche misure di sicurezza, è da aggiungere che il carattere solidale dell'obbligazione non potrà in taluni casi, ad esempio qualora uno dei coobbligati si allontani dal posto di lavoro "*in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato*" (ex art.14, 1°comma,d.lgs.n.626/1994)<sup>70</sup>, far ritenere l'altro prestatore comunque tenuto alla sostituzione, pena la palese violazione del diritto alla sicurezza. Sul punto può anche essere richiamato quanto disposto dall'art.4,5°comma, lett.l), del d.lgs.n.626/1994, che, limitando l'esercizio del potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, gli impone di astenersi, di norma, dal richiedere al lavoratore (in questo caso coobbligato) di riprendere la sua attività nelle situazioni in cui è previsto un pericolo grave e immediato.

Più complessa è la questione delle conseguenze della violazione degli obblighi di sicurezza da parte di uno dei lavoratori coobbligati sull'altro prestatore contraente.

Il mancato adempimento degli obblighi di sicurezza del lavoratore, come noto può dar luogo all'applicazione di sanzioni penali (ex

---

<sup>68</sup> In base al quale il datore di lavoro "*nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto della capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza*".

<sup>69</sup> Secondo quanto stabilito dall'art.4, 5°comma, lett.f), d.lgs.n.626/1994.

<sup>70</sup> Si è riportato anche l'esempio dell'adesione di uno dei lavoratori coobbligati ad uno sciopero, cfr. R.VOZA, *op.cit.*,p.266.

art.93, d.lgs.n.626/1994), nonché all'irrogazione, ad opera del datore di lavoro, di sanzioni sul piano disciplinare.

Se sulla base del principio della *personalità* della responsabilità penale e disciplinare è da escludere che possa estendersi una sanzione anche a chi non abbia commesso alcuna infrazione, perché altrimenti dovrebbe ammettersi una sorta di responsabilità di tipo oggettivo<sup>71</sup>, pur tuttavia la violazione degli obblighi di sicurezza da parte di uno dei lavoratori coobbligati non può ritenersi del tutto priva di effetti per l'altro debitore solidale.

Il 5° comma, dell'art.41, stabilisce infatti che, salvo diverse intese, il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati, anche per grave infrazione disciplinare, quale può derivare ad esempio dalla reiterata violazione degli obblighi di sicurezza, comporta l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, con effetti dunque anche nei confronti del coobbligato incolpevole (a meno che, su richiesta del datore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato)<sup>72</sup>.

La partecipazione dei lavoratori alle decisioni concernenti l'ambiente di lavoro presenta difficoltà di raccordo con quella posta dal d.lgs.n.626/1994 e successive modifiche ed integrazioni; infatti anche in tal caso, come si è visto per il lavoro intermittente, l'affermato principio del riproporzionamento (art.44, 2° comma), collegato a quello di non discriminazione e parità di trattamento (art.44, 1° comma)<sup>73</sup>, dovrebbe valere solo ai fini dei trattamenti economici<sup>74</sup> e forse, nel silenzio del legislatore delegato, per il computo del numero dei dipendenti dal quale far derivare particolari obblighi<sup>75</sup>, ma non certo per le disposizioni in materia di salute e sicurezza e per i diritti sindacali, per loro natura indivisibili. Di dubbia legittimità, per contrasto con gli artt.3 e 39, Cost., è dunque la

<sup>71</sup> Cfr. in particolare A.BRIGNONE, *Spunti critici sul contratto di lavoro ripartito o job sharing*, in *MGL*,1998, p.774, per una diversa prospettiva L.MONTUSCHI, *op.cit.*,pp.460-461.

<sup>72</sup> Per gli orientamenti della dottrina precedenti al d.lgs.n.276/2003, cfr. P.BELLOCCHI, *Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in M.T.CARINCI. (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, 2003, pp.224-225.

<sup>73</sup> E' peraltro da segnalare l'errore materiale relativo alla mancanza di un "non" nel testo del 1° comma, dell'art.44 ("...il lavoratore coobbligato (non) deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte").

<sup>74</sup> Con più dubbi rispetto ai trattamenti normativi.

<sup>75</sup> Cfr. L.MONTUSCHI, *op.cit.*,p.459.

previsione secondo la quale "ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n.300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita"(art.44, 3°comma). Nella disciplina del part-time infatti (art.4, d.lgs.n.61/2000 non modificato dall'art.46, del d.lgs.n.276/2003), che si ispira alla stessa finalità della norma qui considerata, la riduzione dell'orario non incide sul diritto del singolo lavoratore a tempo parziale di fruire delle dieci ore annue per partecipare alle assemblee sindacali<sup>76</sup>.

E' auspicabile che una più puntuale regolamentazione di tali aspetti sia operata dalla contrattazione collettiva alla quale il legislatore fa esplicito rinvio (art.43, 1°comma).

Più in generale occorre domandarsi come il lavoro ripartito possa ritenersi conforme al principio di "*limitare al minimo (de) il numero dei lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio*", sancito dall'art.3, 1°comma, lett.h), del d.lgs.n.626/1994, dal momento che, pur se i profili di rischio sono da proporzionare all'orario di lavoro singolarmente svolto, la configurazione dell'istituto in realtà sembra l'esatto opposto<sup>77</sup>.

#### 6.Lavoro a progetto e sicurezza del lavoro

Tra le fattispecie più discusse e criticate figura l'introduzione del lavoro *a progetto* (artt.61-69, d.lgs.n.276/2003), il cui obiettivo, rappresentante "la pietra angolare su cui poggia l'intera riforma Biagi", è quello "di reprimere gli abusi nell'area grigia del lavoro coordinato e continuativo", in particolare mediante una serie di "robuste barriere" sul piano definitorio e sanzionatorio<sup>78</sup>.

Accanto alla previsione di nuove tipologie contrattuali improntate alla flessibilità sul versante del lavoro subordinato vi è dunque, almeno nelle intenzioni, un impegno da parte del legislatore ad eliminare le forme di flessibilità impropria che molte volte si

<sup>76</sup> Cfr. A.ALLAMPRESE, *op.cit.*,p.105, R.VOZA, *op.cit.*,p.267.

<sup>77</sup> Cfr.P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali...*, *cit.*,p.462.

<sup>78</sup> Così M.TIRABOSCHI, *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Guida lav. speciale*, gennaio 2004, p. 16. Non è possibile in questa sede dare conto dell'ormai abbondante dottrina sulle collaborazioni a progetto; nelle note sono pertanto riportati solo gli autori che si sono pronunciati sugli specifici profili inerenti la sicurezza del lavoro.

nascondono dietro lo strumento delle collaborazioni coordinate e continuative<sup>79</sup>.

Numerose e rilevanti sono tuttavia le *antinomie*, interne ed esterne, che si possono evidenziare in riferimento alla fattispecie del lavoro a progetto<sup>80</sup>, ed anche dopo i primi chiarimenti ministeriali<sup>81</sup>, non sono venute meno le zone d'ombra ed i dubbi interpretativi.

Per quanto per una parte della dottrina il lavoro a progetto non costituisca la tipizzazione di un nuovo contratto di lavoro bensì una semplice "modalità di svolgimento delle collaborazioni coordinate e continuative"<sup>82</sup>, è difficile convincersi che il risultato a cui si è pervenuti non sia quello di una moltiplicazione delle fattispecie: *lavoro autonomo*, nel cui ambito particolarmente delicato è il rapporto tra lavoro occasionale e contratto d'opera *ex art.2222 c.c.*<sup>83</sup>; *lavoro parasubordinato*, che può a sua volta essere distinto tra lavoro a progetto e collaborazioni coordinate e continuative, che non sembrano scomparire (sia per l'entità delle esclusioni sia per quanto previsto dal regime transitorio, pur con la modifica da ultimo

---

<sup>79</sup> Anche la dottrina più critica nei confronti dell'impostazione complessiva del decreto ha riconosciuto la sincerità della dichiarata ispirazione antielusiva, pur se si è subito adoperata ad enumerare gli elementi di inadeguatezza della strumentazione giuridica adottata, se non addirittura di contraddittorietà rispetto alle finalità perseguite, cfr., in particolare, P.ALLEVA, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *RGL*, 2003, p.913.

<sup>80</sup> Cfr. in particolare F.LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in P.BELLOCCHI, F.LUNARDON, V.SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, in *Commentario al D.Lgs.10 settembre 2003, n.276*, coordinato da F.CARINCI, cit., pp.5-6, alla quale si rinvia anche per riferimenti.

<sup>81</sup> Cfr. in particolare la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 8 gennaio 2004, n.1; cfr. anche la circolare Inps n.9, del 22. gennaio 2004 e la circolare Inail n.22, del 18. marzo 2004.

<sup>82</sup> Così M.TIRABOSCHI, *op.cit.*, pp.20 ss., M.BIAGI (continuato da M.TIRABOSCHI), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, 2004, p.205.

<sup>83</sup> Per un dettagliato elenco delle diverse *species* di lavoro occasionale, anche alla luce della disciplina posta sul piano contributivo, cfr. M.PEDRAZZOLI, *op.cit.*, pp. 724-726; più in generale A.PERULLI, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in *RGL*, I, 2003, pp.221 ss.



apportata)<sup>84</sup>; *lavoro subordinato*, con la pluralità di tipologie contrattuali ora introdotte o rivisitate<sup>85</sup>.

In tale contesto, riguardo alla materia qui considerata, la sicurezza del lavoro, i profili interpretativi di maggior peso vengono ad interessare non solo le specifiche disposizioni contemplate per il lavoro a progetto, ma anche la individuazione della disciplina applicabile alle collaborazioni coordinate e continuative tuttora operanti e, d'altro lato, al lavoro occasionale.

L'introduzione del lavoro a progetto, insieme alla tipizzazione, seppur minima, del lavoro occasionale, può d'altro lato costituire la premessa, intervenendo dal versante delle fattispecie più che da quello della rimodulazione delle tutele<sup>86</sup> per dare concretezza alla prospettiva, più volte evocata, dello *Statuto dei lavori*, basato su un *continuum* tra un nucleo essenziale di norme e di diritti inderogabili applicabili a tutte le forme di lavoro rese a favore di terzi e diritti, più limitati, di cui rimarrebbero titolari i soli lavoratori subordinati; prospettiva già contenuta nel Libro Bianco, del 2001 e poi ripresa nell'intesa sottoscritta tra Governo e parti sociali, ad eccezione della Cgil, il 5 luglio 2002 (c.d. *Patto per l'Italia*), che rappresenta, accanto al riordino del sistema degli ammortizzatori sociali, il vero anello mancante della riforma del mercato del lavoro.

Sia le diverse proposte di legge a suo tempo formulate<sup>87</sup>, sia la dottrina, compresa quella maggiormente critica sull'opportunità di

<sup>84</sup> Ai sensi dell'art.20, 1° comma, del decreto correttivo n.251/2004 le vecchie collaborazioni coordinate e continuative potranno mantenere la loro efficacia, nel caso di accordi sindacali, non oltre il 24 ottobre 2005.

<sup>85</sup> Per limitarci alle tipologie considerate nel d.lgs.n.276/2003: il lavoro prestato nell'ambito di un contratto di somministrazione; il lavoro intermittente; il lavoro ripartito; il lavoro a tempo parziale; l'apprendistato; il contratto di inserimento.

<sup>86</sup> Si è infatti osservato come nella costruzione di un nuovo sistema di protezione non si possa pensare "di applicare complessi normativi più o meno ampi prescindendo dall'individuazione della fattispecie di riferimento", in tal senso P.TOSI, *La questione della subordinazione*, in *QDLRI*, 1998, n.21, p.45.

<sup>87</sup> Cfr. la proposta della Commissione di studio per la predisposizione di un *Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, coordinata presso il Ministero del lavoro, da M.Biagi, ai tempi del Governo Prodi (Ministro del lavoro, T.Treu) – bozza "Parte generale" del 14 novembre 1997 (in *DRI*, 1998, 99 ss.; e per una nota metodologica, 79 ss.)– poi ripresa, con parziali modifiche, nella proposta, a cura dello stesso coordinatore, di *Statuto dei lavori* – bozza preliminare del 25 marzo 1998. Pur con una diversa impostazione, volta a predisporre una serie di tutele per il lavoro coordinato che si affiancano, senza rimodularla, alla disciplina tipica del lavoro subordinato, anche il disegno di legge n.2049, recante "*Norme di tutela dei lavoratori "atipici"*", di iniziativa dei senatori C.Smuraglia ed altri, approvato dal Senato il 4 aprile 1999, prevedeva, all'art.1, ° comma 1, lett.c), l'applicazione ai rapporti di collaborazione coordinata e non occasionale delle disposizioni contenute

un intervento legislativo in materia<sup>88</sup>, si erano decisamente espresse a favore della necessità di assicurare al lavoro coordinato e continuativo un'appropriate tutela. In tal senso sono anche le indicazioni che provengono dalle istituzioni comunitarie<sup>89</sup>.

Al riguardo, in riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, la legge delega n.30/2003 demandava al legislatore delegato la "*previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive*" (art.4, 1° comma, lett.c), punto 4)<sup>90</sup>. Parte della dottrina ha espresso perplessità circa l'eccessiva indeterminatezza della disposizione (ci si è infatti domandati come distinguere in campo antinfortunistico i presidi fondamentali da quelli accessori), nonché sulla possibilità di individuare tutele nell'ambito di intese collettive<sup>91</sup>.

Quest'ultimo rilievo può peraltro ritenersi superato dal momento che in merito alla significativa novità rappresentata dal lavoro a progetto, in controtendenza con la declamata valorizzazione della contrattazione collettiva, il legislatore delegato mantiene un "curioso silenzio"<sup>92</sup>, se non per il fugace richiamo alla salvaguardia delle clausole di miglior favore, di contratto individuale o di accordo collettivo, contenuto nell'ultimo comma, dell'art.61, sollevando di conseguenza dubbi sulla conformità alla delega della relativa disciplina attuativa.

E' peraltro opportuno richiamare quanto disposto dall'art.3, della l. delega n.229/03, che, tra i principi e criteri direttivi da seguire per l'adozione di uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia (c.d. *Testo unico sulla sicurezza del lavoro*), comprende anche "*l'assicurazione della tutela della salute e della sicurezza in tutti i settori di attività, pubblici e privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal tipo di contratto stipulato con il datore di lavoro o con il committente*" (lett.f) nonché

---

nel d.lgs.n.626/94 e successive modifiche, nonché della direttiva n.91/383/Ce, "in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa".

<sup>88</sup>Cfr. G.PERA, *Sulle prospettive di estensione delle tutele al lavoro parasubordinato*, in *RIDL*, 1998, I, p.380.

<sup>89</sup>Cfr. la raccomandazione del Consiglio europeo del 18 febbraio 2003, n.2003/134/Ce, relativa al miglioramento della protezione della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori autonomi (in *G.U.C.E.* del 28 febbraio 2003).

<sup>90</sup> Al riguardo cfr. in particolare P. BELLOCCHI, *op.cit.*, pp.201 ss.

<sup>91</sup> Cfr. M.G.GAROFALO, *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *RGL*, 2003, p.373, P.SCIORTINO, *La riforma del mercato del lavoro e le collaborazioni "a progetto" nella prospettiva prevenzionistica*, in *MGL*, 2004, p.242.

<sup>92</sup> Così F.LUNARDON, *Lavoro a progetto, cit.*, p.45

*“l'adeguamento del sistema prevenzionistico e del relativo campo di applicazione alle nuove forme di lavoro e tipologie contrattuali, anche in funzione di contrasto rispetto al fenomeno del lavoro sommerso e irregolare” (lett.g)<sup>93</sup>.*

Per la sicurezza del lavoro a progetto dispongono espressamente due norme contenute nel d.lgs.n.276/2003: l'art.62, 1° comma, lett.e), secondo il quale tra gli elementi che il contratto di lavoro a progetto deve contenere, ai fini della prova, figurano *“le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4”* e l'art.66, 4° comma, che estende ai rapporti di lavoro a progetto, tra l'altro, l'applicazione delle *“norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n.626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”<sup>94</sup>*, ponendo così termine ad una situazione per certi versi paradossale secondo la quale la normativa prevenzionistica trovava applicazione finanche agli studenti o agli stagisti esposti a rischi particolari, in quanto espressamente equiparati ai lavoratori dipendenti (art.2, 1° comma, lett.a), 2° periodo, d.lgs.n.626/1994), ma non anche ai collaboratori coordinati e continuativi, in quanto collocati nel lavoro autonomo, ancorchè, d'altro lato, considerati sul piano assicurativo (art.5, d.lgs.n.38/2000)<sup>95</sup>.

La prima previsione, lungi dal potersi considerare superflua in raffronto alla seconda o *“impropria”* se riferita ad attività esterne, come sostenuto da una parte della dottrina<sup>96</sup>, pare al contrario trovare un'autonoma giustificazione proprio per la sua portata generale, applicandosi anche con riferimento alle ipotesi in cui il collaboratore operi all'esterno dei luoghi di lavoro del committente, ad esempio presso un terzo<sup>97</sup>.

D'altro lato, come si evince dal dato testuale (*“fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4”*), e precisato dalla circolare del Ministero del lavoro n.1/2004<sup>98</sup>, essa si pone come rafforzativa della disciplina prevenzionistica contenuta nel d.lgs.n.626/1994.

<sup>93</sup> Cfr. al riguardo O.BONARDI, *op.cit.*, pp.462 ss., M.LAI, *Il nuovo “Codice”...*, cit., pp.200 ss.

<sup>94</sup> *“Nonché le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”.*

<sup>95</sup> Cfr. M.LAI, *La sicurezza del lavoro...*, cit., specie pp.310 ss.

<sup>96</sup> In tal senso P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali...*, cit., p.466.

<sup>97</sup> Cfr. sul punto M.GALLO, *Lavoro a progetto: problemi applicativi e schemi guida di gestione della sicurezza*, in *Ambiente&Sicurezza*, 2004, n.6, p.38.

<sup>98</sup> Secondo la quale *“le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto”* si pongono *“oltre quelle previste ex art.66, comma 4, del d.lgs.n.276/03”.*

Si vuole in sostanza che le misure per la salute e la sicurezza, quali ad esempio l'accesso alle aree di lavoro, la regolamentazione dell'uso dei dispositivi di protezione individuale, l'individuazione dei responsabili aziendali, le procedure di lavoro, ecc..., oltre ad essere oggetto di informazione e formazione, generale e specifica, ex artt.21 e 22, d.lgs.n.626/1994, siano, ad ulteriore garanzia, espressamente riportate, per tutte le collaborazioni a progetto, nel contratto di lavoro.

L'indicazione per iscritto delle stesse potrà peraltro svolgere una funzione sostitutiva di quella prevista per i lavoratori subordinati dal d.lgs.n.152/1997<sup>99</sup>. Né pare del resto preclusa alle parti la possibilità di inserire nel contratto misure per la sicurezza del collaboratore a progetto aggiuntive rispetto a quelle richieste dalla legislazione prevenzionale di base<sup>100</sup>.

Il punto potrà essere meglio precisato ad opera di accordi collettivi, anche nel quadro di protocolli d'intesa territoriali che vedano coinvolti gli stessi organi di vigilanza<sup>101</sup>.

In riferimento alla previsione contenuta nell'art.66,4° comma, si è sottolineato, in senso critico, come sia stata sottovalutata l'esigenza di definire in maniera più puntuale, che non attraverso il generale rinvio alle disposizioni del d.lgs.n.626/1994, lo statuto prevenzionale del lavoratore a progetto, dovendosi peraltro distinguere a seconda che la prestazione lavorativa del collaboratore si svolga o no nei luoghi di lavoro del committente<sup>102</sup>.

La stessa circolare esplicativa n.1/2004 prende atto di tali difficoltà<sup>103</sup> e rinvia all'attuazione della delega, di cui all'art.3, della l. n.229/2003, sul riassetto normativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, "per un adattamento dei principi generali di

<sup>99</sup> Cfr. F.LUNARDON, *Il lavoro a progetto*, cit., p.50.

<sup>100</sup> Cfr. P.SCIORTINO, *op.cit.*, p.246, pur nel quadro di una lettura critica della disciplina in esame.

<sup>101</sup> Cfr. ad esempio sulla controversia questione della disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nelle Pubbliche Amministrazioni, il protocollo d'intesa territoriale, siglato il 23 dicembre 2003, tra gli enti locali della Conferenza Provinciale delle Autonomie di Modena e Cgil-Cisl-Uil.

<sup>102</sup> Cfr. P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali...*, cit., p.467, il quale dubita, tra l'altro, che il decreto 276/2003 dia piena attuazione alle previsioni contenute nella l.delega n.30/2003.

<sup>103</sup> Evidenziando che non poche prescrizioni del d.lgs.n.626/1994, per lo più sanzionate penalmente, "risultano di problematica applicazione nei confronti di figure, come quelle dei collaboratori, fortemente connotate da una componente di autonomia nello svolgimento della prestazione (in funzione del risultato, ancorchè nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente)".

*tutela prevenzionistica alle oggettive peculiarità del lavoro a progetto*".

Nonostante i limiti che passeremo ad esaminare è peraltro da sottolineare la valenza sostanzialmente positiva della disposizione in esame, non priva di effetti<sup>104</sup>, che conformandosi all'indirizzo giurisprudenziale più recente, è orientata ad estendere l'ambito della tutela prevenzionale ad una (sempre più ampia) categoria di lavoratori finora esclusi.

Rifacendoci ad una classificazione operata dalla dottrina, assai utile sul piano operativo<sup>105</sup>, è da osservare come "*l'ansia garantista*" del legislatore delegato operi comunque una prima rilevante distinzione, relativamente alla tutela prevenzionale, tra *collaboratori a progetto interni ed esterni*, nel senso che la disciplina posta dal d.lgs.n.626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, si applica solo quando la prestazione è resa nei luoghi di lavoro del committente, ma non anche quando il collaboratore, pur nell'interesse del committente, operi o in un proprio ambiente di lavoro, per esempio nella sua abitazione o ufficio, o presso un terzo utilizzatore. Particolarmente controversa è poi la disciplina applicabile alle c.d. *collaborazioni miste*, dove il collaboratore svolge la propria attività in parte nei luoghi di lavoro del committente ed in parte all'esterno<sup>106</sup>.

In relazione alle tre categorie di collaborazioni sopra menzionate è da domandarsi innanzitutto se per i primi (collaboratori interni) trovi applicazione l'intera disciplina prevenzionale prevista dal d.lgs.626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, ovvero solo una parte di essa<sup>107</sup>, dal momento che la totale equiparazione del collaboratore a progetto, quanto a tutela prevenzionistica, al lavoratore subordinato, per una parte della dottrina, finirebbe "per

<sup>104</sup> *Contra* invece P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali e sicurezza del lavoro*, in *DPL*, 2004, p.1074, che proprio sulla base dell'intervento ministeriale ritiene che nulla sia cambiato rispetto alla disciplina già operante in materia.

<sup>105</sup> Cfr. M.GALLO, *op.cit.*, pp.37 ss. L'autore individua puntualmente ben cinque categorie di collaboratori: collaboratori a progetto interni; collaboratori a progetto esterni; collaboratori a progetto misti; mini collaboratori coordinati e continuativi; collaboratori coordinati e continuativi tradizionali.

<sup>106</sup> Si è riportato l'esempio dei collaboratori informatici, degli incaricati della promozione e vendita di prodotti, nonché delle collaborazioni, assai diffuse, legate alla distribuzione, in cui spesso ci si avvale di veicoli ed altri mezzi forniti dal committente, M.GALLO, *op.cit.*, p.38.

<sup>107</sup> In tal senso V.PINTO, *Le "collaborazioni coordinate e continuative" e il lavoro a progetto*, in P.CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti...*, cit., p.343, secondo il quale, in ragione della *ratio* della norma, ma anche della natura autonoma della prestazione dedotta in contratto, il rinvio operato dal co.4, dell'art.66, andrebbe riferito al solo art.7, d.lgs.n.626/1994; *contra* G.LEONE, *Le (collaborazioni coordinate e continuative) a progetto*, in *RGL*, 2004, I, p.109.

ridurre di molto il requisito dell'autonomia professionale del collaboratore<sup>108</sup>.

Se l'estensione della normativa di sicurezza ai collaboratori a progetto non può essere indiscriminata, ma va strettamente correlata al grado di dipendenza<sup>109</sup> e di inserimento della prestazione nell'assetto organizzativo predisposto dal committente<sup>110</sup>, nondimeno anche sulla base del tenore letterale della previsione in esame<sup>111</sup>, pare preferibile la soluzione che prende a riferimento l'intera disciplina del decreto n. 626<sup>112</sup>.

Per i collaboratori a progetto (interni) si può dunque disporre di tutele ulteriori rispetto a quelle già desumibili per i lavoratori autonomi (contratto d'opera) dall'art.7, d.lgs.n.626/1994. Non solo pertanto principalmente l'obbligo da parte del committente, di fornire a tali lavoratori "*dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività*" (art.7,1°comma, lett.b)<sup>113</sup>, ma più pregnanti obblighi in tema di formazione alla sicurezza, di messa a disposizione dei dispositivi di protezione individuale, di sorveglianza sanitaria (nei casi previsti dalla normativa vigente).

Altrettanto può affermarsi per il fondamentale obbligo della valutazione dei rischi e della relativa documentazione, che andrà

---

<sup>108</sup> Cfr. P.SOPRANI, *ult.cit.*, p.1073.

<sup>109</sup> Sulla rilevanza degli elementi della eterodirezione e della dipendenza in riferimento alla fattispecie di cui all'art.409, n.3, cod.proc.civ., cfr. M.NAPOLI, *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in AA.VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Milano, 1993, pp. 63 ss.; cfr., più di recente, ID., *Autonomia individuale e collettiva alla luce delle più recenti riforme*, relazione alle giornate di studio A.I.D.L.A.S.S., Padova, 21-22 maggio 2004.

<sup>110</sup> "Laddove essa pare del tutto impossibile quando il collaboratore (al pari di un libero professionista) svolga la propria prestazione lavorativa al di fuori del contesto organizzativo governato e diretto dal committente", in tal senso M.BIAGI, A.LOPEZ, *Terziario avanzato e nuovi lavori: osservazioni dal punto di vista della normativa prevenzionistica*, in *DRI*, 2000, p.311..

<sup>111</sup> Che si riferisce all'estensione delle "*norme*" sulla sicurezza e igiene del lavoro.

<sup>112</sup> Più limitativa appare dunque la disciplina contenuta nello schema di Testo Unico sulla sicurezza del lavoro (art.3, 5°comma), approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri il 18 novembre 2004, che estende ai lavoratori a progetto solo le tutele dell'art.10 (sostanzialmente riconducibili all'attuale art.7, d.lgs. n.626/1994);cfr.*infra*

<sup>113</sup> Oltre all'obbligo, a carico del committente/datore di lavoro e degli stessi lavoratori autonomi, di cooperare e di coordinarsi in ordine agli interventi di prevenzione e protezione concernenti i rischi comuni che possono derivare dall'esecuzione dell'opera (2°comma).

riveduta tenuto conto dei particolari rischi connessi alla natura autonoma della prestazione dedotta in contratto ed in particolare, sulla base dell'esperienza, quelli derivanti da frequenti rotazioni del personale (c.d. rischi da *turn-over*) e dalla difficoltà di assicurare un'efficace azione di controllo sull'attività del collaboratore<sup>114</sup>.

Nell'adempire tale obbligo il datore di lavoro/committente, così come le altre figure aziendali, non potranno infatti fare a meno di considerare, accanto ai dipendenti, anche la presenza degli eventuali collaboratori (a progetto e non)<sup>115</sup>.

Più delicata è la questione relativa all'estensione delle norme relative al coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in quanto esponente dell'interesse collettivo, comune a tutti i soggetti che si trovano ad operare nello stesso ambiente di lavoro e ad essere esposti ai medesimi rischi, svolgerà la sua azione di controllo e di promozione con ricadute anche nella sfera individuale dei collaboratori. Le specifiche ed ulteriori esigenze di quest'ultimi potrebbero peraltro essere meglio rappresentate attraverso la partecipazione all'elezione del rls, non escludendosi nemmeno la possibilità di costituire specifiche rappresentanze<sup>116</sup>.

D'altro lato nulla vieta che lo stesso collaboratore a progetto, oltre che titolare di diritti, possa essere destinatario degli obblighi di cui all'art.5, del d.lgs.n.626/1994, in relazione al livello di suo inserimento nell'organizzazione aziendale<sup>117</sup>.

I problemi di "incompatibilità fisiognomica" dovuti al fatto che gli obblighi di cui all'art.5 sono dettati *ab origine* per i lavoratori subordinati e soprattutto il divieto del ricorso all'analogia ai fini dell'applicazione delle correlate sanzioni penali, di cui all'art.93, per i casi di violazione, possono essere temporaneamente superati, in attesa dell'intervento chiarificatore del legislatore, definendo meglio i contorni della responsabilità del collaboratore a progetto attraverso lo strumento contrattuale, trasponendo cioè nel contratto di lavoro a

<sup>114</sup> Cfr. sul punto M.GALLO, *op.cit.*, p.40.

<sup>115</sup> In tal senso si può richiamare il d.m. 5 dicembre 1996, sulle procedure standardizzate per gli adempimenti documentali inerenti la valutazione dei rischi che, nella parte relativa ai criteri da seguire per la redazione del documento, indica la possibilità di tener conto, oltre dei dipendenti, "anche delle persone non dipendenti, ma presenti occasionalmente in azienda".

<sup>116</sup> Ciò implica d'altro lato la modifica di quelle parti degli accordi collettivi, applicativi del d.lgs.n.626/1994, che attualmente riportano il diritto all'elettorato attivo per il rls, e ancor più quello passivo, alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

<sup>117</sup> Cfr. C.CESTER, *Sicurezza sul lavoro e formazione*, in *DL*, 2000, I, p.300.

progetto, opportunamente adattati, i principi posti dall'art.5, del citato decreto<sup>118</sup>

Più problematica è l'operatività della disciplina prevenzionale per le c.d. *collaborazioni miste*, quelle, come accennato, in cui almeno una parte della prestazione si svolge al di fuori dell'unità produttiva del committente. I fattori di criticità sono in tal caso prioritariamente riconducibili alla difficoltà di verificare il corretto uso delle attrezzature di lavoro da parte del collaboratore nonché i limiti, quantitativi o temporali, di esposizione a sostanze o agenti nocivi, oltre i quali scatta l'obbligo di sorveglianza sanitaria<sup>119</sup>. Anche in tali casi tuttavia, pur con una qualche forzatura del dato letterale di cui all'art.66, 4° comma, non può ritenersi del tutto assente la normativa di tutela, specie se per "luogo di lavoro" si consideri, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, anche l'"ambiente esterno" in cui il lavoratore è chiamato ad eseguire la propria prestazione, ad esempio il lavoratore che contrae una malattia o subisce un danno alla persona mentre lavora all'estero<sup>120</sup>. Ciò a maggior ragione là dove il collaboratore, pur esterno all'impresa del committente, utilizza attrezzature o strumenti forniti da quest'ultimo<sup>121</sup>.

Ancor più debole è la tutela individuabile per i *collaboratori esterni*, che operano in un proprio ambiente di lavoro, l'abitazione o l'ufficio, ovvero presso un terzo utilizzatore. Per essi non si estende la disciplina prevista dall'art.7, d.lgs.n.626/1994, che riguarda l'affidamento di lavori (in appalto o contratto d'opera) "*all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva*", potendo invece trovare applicazione, nel primo caso, le norme sugli obblighi di informazione e formazione dettate dal decreto n.626 per il lavoro a domicilio (art.21, 2° comma e 22,1° comma in relazione all'art.1, 3° comma).

Di particolare efficacia si rivelerà in tali ipotesi la previsione, sopra esaminata, dell'art.62, co.1°, lett.e), del decreto n. 276, concernente "*le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del*

<sup>118</sup> Cfr. in particolare M.GALLO, *op.cit.*, p.41, che riporta quale esempio lo schema contrattuale predisposto dalla Direzione Provinciale di Modena, integrato con gli adempimenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro a carico delle parti.

<sup>119</sup> Si è riportato l'esempio del consulente informatico che operi per alcuni giorni presso la sede del committente utilizzando i videoterminali dello stesso, ed in altri presso il cliente.

<sup>120</sup> Tra le altre Cass. n.5002/90, *DPL*, 1990, 2573 e Cass. n.9401/95, *MGL*, 1995; più di recente per un caso di c.d. "rischio ambientale", dovuto al sequestro, da parte di guerriglieri, di lavoratori italiani all'estero impegnati in subappalto, Cass. 22 marzo 2002, n.4129, *RGL*, 2003, II,312 ss., con nota di G.GAETA.

<sup>121</sup> Cfr. P.ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, 1996, p.68.



*collaboratore a progetto*” da riportare nel contratto individuale (o accordo collettivo). E’ da aggiungere che in base all’art.5, d.P.R. n.547/1955, a nostro avviso non completamente abrogato dall’art.7, d.lgs.n.626/1994, si fa divieto al committente/datore di lavoro, di concedere in uso ai lavoratori autonomi macchine o attrezzi, per l’esecuzione dei lavori, sforniti dei previsti dispositivi di sicurezza.

In merito alla tutela prevenzionale delle *collaborazioni coordinate e continuative a carattere occasionale*, ex art.61, 2° comma, la rara dottrina che si è pronunciata sul punto ha evidenziato come la (supposta) inapplicabilità tanto dell’art.62, 1° comma, lett.e) che dell’art.66,4° comma, alle suddette collaborazioni, specie se si svolgono, analogamente che per il lavoro a progetto nei luoghi di lavoro del committente, verrebbe a determinare una situazione di palese violazione del “principio di non discriminazione”, con probabili conseguenze anche sul piano della legittimità costituzionale delle norme in questione<sup>122</sup>. Tali rilievi critici tuttavia possono essere in parte superati, oltre che per quanto si dirà a proposito delle tradizionali collaborazioni coordinate e continuative, sul piano dell’interpretazione letterale. Infatti la previsione di cui all’art.66,4° comma, estendendosi “*ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo*” (Capo I, del Titolo VII, del decreto), potrebbe legittimamente essere intesa nel senso di riguardare anche il lavoro occasionale di cui all’art.61, 2° comma.

Un ulteriore inciso dell’art.66, 4° comma, estende inoltre, sempre ai rapporti di cui al capo I, del Titolo VII ( e quindi al lavoro a progetto ed al lavoro occasionale) “*le norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*”.

Sebbene la dottrina prevalente abbia interpretato la previsione come riferita alla disciplina sull’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (art.5, d.lgs.n.38/2000)<sup>123</sup>, nondimeno si è osservato come la dizione utilizzata ben si presti a comprendere un ben più ampio sistema di tutele, anche sul piano prevenzionale, assicurato in via generale dall’art.2087c.c., norma cardine di tutela contro gli infortuni sul lavoro<sup>124</sup>.

In tale ipotesi l’applicazione della legislazione antinfortunistica, al pari di quanto disposto per i collaboratori a progetto, si giustifica appunto per la configurazione delle prestazioni “occasionalì” (ex art.61,2° comma) quali vere e proprie collaborazioni coordinate e

<sup>122</sup> Cfr. P.SOPRANI, *Nuove tipologie contrattuali*, cit., p.1073.

<sup>123</sup> Espressamente, tra gli altri, M.PEDRAZZOLI, *op.cit.*, p.813, V.PINTO, *op.cit.*, p.343.

<sup>124</sup> Cfr. P.SCIORTINO, *op.cit.*, p.246, “così completandosi quell’opera di “decontestualizzazione” di tale norma dall’ambito del lavoro dipendente...diretta ad ampliare il novero dei soggetti tutelati dalla legislazione prevenzionistica”.

continuative, seppur di breve durata, in cui l'elemento dell'autonomia è attenuato da quello del coordinamento con l'organizzazione del committente.

Rimane da affrontare la questione della disciplina prevenzionale applicabile alle vecchie *collaborazioni coordinate e continuative* che, come accennato, sopravvivono nei casi previsti e per tutto il periodo transitorio (24 ottobre 2005).

Al riguardo si è sottolineata la grave disparità di trattamento che si verrebbe a creare per tali collaborazioni, rispetto al lavoro a progetto, in violazione del principio di uguaglianza sancito dall'art.3, Cost. Si potrebbero infatti avere aziende con "collaboratori con il vecchio contratto di co.co.co. che utilizzano un videoterminale per oltre 20 ore settimanali che non hanno alcun diritto alla sorveglianza sanitaria e alla formazione previste dal D.Lgs.n.626/1994....e lavoratori che stipulando oggi un contratto di lavoro a progetto e svolgendo il medesimo programma di lavoro ricevono, invece, le predette tutele"<sup>125</sup>.

In soccorso potrebbe operare, oltre alle previsioni contenute nell'art.7, d.lgs.n.626/1994 anche in tal caso applicabili, la "rivitalizzazione" del ruolo dell'art.2087 c.c. in conformità all'indirizzo a più riprese affermato dalla giurisprudenza<sup>126</sup>. Dal momento che la *ratio* che presiede alla normativa di prevenzione è la stessa per qualunque tipo di attività lavorativa, e cioè la protezione dell'integrità psico-fisica della persona che svolge un'attività lavorativa a favore di un altro soggetto nella sfera organizzativa di quest'ultimo, si potrebbe infatti sostenere, sulla base dell'art.2087, c.c., che l'assetto normativo di prevenzione debba intendersi applicabile anche al di fuori del rapporto di lavoro subordinato<sup>127</sup>. Secondo tale prospettiva, sulla base anche del dato testuale e sistematico<sup>128</sup>, il dovere del datore di lavoro/committente di

<sup>125</sup> Cfr. M.GALLO, *op.cit.*, p.42.

<sup>126</sup> Tra le altre, Cass.n.4129/2002 nella quale si fa il punto sull'evoluzione giurisprudenziale volta ad estendere la tutela antinfortunistica "a tutti gli addetti, "anche solo di fatto", a una data attività lavorativa, prescindendo dalle modalità di assunzione al lavoro e dall'eventuale mancato perfezionamento del contratto"; più in generale L.FANTINI, *Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro: orientamenti giurisprudenziali*, in *DRI*, 2004, pp.131 ss.

<sup>127</sup> In tal senso già C.SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Milano, 1974, p.55.

<sup>128</sup> Dal momento che il dovere di sicurezza *ex art.2087 c.c.* è imposto "nell'esercizio dell'impresa" ed è collocato nella sez.I, del Capo I, del Titolo II, c.c., accanto alla definizione di imprenditore ed alle condizioni generali per svolgere attività produttive. Peraltro anche dal disposto di cui all'art.1374 c.c., relativo ai contratti in generale, può ritenersi l'inserzione automatica dell'obbligazione di sicurezza in tutti i rapporti di lavoro comunque costituiti.

assicurare a chiunque una tutela prevenzionale si configura quale "*condizione per l'esercizio dell'attività produttiva*", che a seconda del rapporto contrattuale instaurato con i diversi soggetti (dipendenti, collaboratori, autonomi) e del loro livello di inserimento nell'organizzazione aziendale, si articolerà in termini più o meno stringenti.

La conclusione non è tuttavia nel senso che la disciplina introdotta per le collaborazioni a progetto sia del tutto inutile o superflua. Seppur in termini ancora ambigui essa consente infatti di estendere a tali categorie di collaboratori obblighi specifici posti dalla legislazione prevenzionale (ed esempio in tema di formazione e di sorveglianza sanitaria), più difficilmente ricavabili dai principi e criteri generali contenuti nell'art.2087 c.c..

Tutto ciò non sarà probabilmente sufficiente, almeno secondo l'orientamento più recente della Corte di Giustizia europea, per il corretto recepimento sul piano interno della normativa comunitaria in materia<sup>129</sup> ma sicuramente è un passo in avanti.

---

<sup>129</sup> Cfr.L.FANTINI, *op.cit.*, pp.133-134, a commento della sentenza della Corte di Giustizia europea del 10 aprile 2003, in causa C-65, di condanna del nostro Paese per la mancata adozione di disposizioni atte a recepire nell'ordinamento interno taluni requisiti minimi vincolanti in materia di uso delle attrezzature di lavoro, previsti dalla dir. n.89/655/Ce.

