

Olivia Bonardi

Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale

(doi: 10.1441/37295)

Lavoro e diritto (ISSN 1120-947X)

Fascicolo 2, primavera 2012

Ente di afferenza:

Università degli Studi di Bergamo (Unibg)

Copyright © by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati.

Per altre informazioni si veda <https://www.rivisteweb.it>

Licenza d'uso

L'articolo è messo a disposizione dell'utente in licenza per uso esclusivamente privato e personale, senza scopo di lucro e senza fini direttamente o indirettamente commerciali. Salvo quanto espressamente previsto dalla licenza d'uso Rivisteweb, è fatto divieto di riprodurre, trasmettere, distribuire o altrimenti utilizzare l'articolo, per qualsiasi scopo o fine. Tutti i diritti sono riservati.

Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale

di *Olivia Bonardi*

Sommario: 1. Premessa. - 2. Il principio di universalità della tutela. - 3. Il principio di globalità della tutela. - 4. *Segue:* e le sue possibili declinazioni. - 5. La precarietà del lavoro. - 6. Il rischio all'ennesima potenza: a proposito di donne, immigrazione ed età. - 7. Oltre lo stress: come giungere a una valutazione globale di tutti i rischi.

1. *Premessa*

L'obbligo di cui all'art. 28, d.lgs. 81/08 di valutare diversi fattori di rischio e la scelta del legislatore di elencarne alcuni in specifico impongono qualche riflessione sullo stato di avanzamento della normativa in materia e sugli strumenti che il legislatore ha predisposto per la sua attuazione.

Anzitutto, tra le novità più rilevanti del d.lgs. 81/08 in materia di valutazione dei rischi va segnalata, oltre alla ridefinizione delle procedure per la sua effettuazione per la tenuta della relativa documentazione, l'espressa previsione dell'obbligo di considerare di tutti i rischi, "compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato [...] e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza [...], nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". Premesso che la valutazione deve riguardare sempre tutti i rischi, e rinviando al § 3 per l'approfondimento del tema, ciò che preme rilevare sin da ora è la sussistenza di una maggiore attenzione da parte del legislatore sul rischio connesso allo stress rispetto agli altri fattori espressamente menzionati nell'art. 28. Una delle ragioni della "grande forza attrattiva" (Calafà 2009, p. 188) dimostrata dalla "questione stress" è a mio avviso costituita dal fatto che solo per questo fattore di rischio si prevedono apposite procedure di valutazione, che dovranno essere effettuate secondo le linee guida predisposte dalla Commissione consultiva

permanente di cui all'art. 6 del d.lgs. 81/08, mentre per gli altri fattori menzionati dall'art. 28 non si danno indicazioni specifiche. Come si vedrà, la mancanza di procedure e linee guida più dettagliate appare una lacuna tale da poter potenzialmente compromettere le possibilità di una corretta applicazione delle nuove disposizioni.

Prima di procedere nell'analisi del problema, pare opportuno soffermarsi, sia pure brevemente su alcuni dei principi fondamentali in materia, la cui considerazione risulta indispensabile per una corretta impostazione del problema. Si farà qui riferimento in particolare ai principi di universalità e di globalità della tutela della salute.

2. *Il principio di universalità della tutela*

Come noto, l'art. 3, ha disposto l'applicazione del d.lgs. 81/08 "a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio", nonché "a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati [...]". La formulazione dà chiaramente attuazione, all'interno del campo della sicurezza sul lavoro, al principio fondamentale dell'universalità della tutela della salute, riconosciuto sia dalla normativa internazionale, sia dal nostro art. 32 Cost. Non è possibile in questa sede dare conto dell'intera serie di atti in cui tale principio è riconosciuto; non si può tuttavia non ricordare la Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, approvata il 22 giugno 1946¹, nella quale il diritto alla salute è chiaramente riferito a tutti gli individui all'art. 1 e nella quale si fa chiaramente riferimento, tra l'altro, al miglioramento delle condizioni di lavoro quale requisito per la realizzazione delle condizioni di salute. La definizione in essa contenuta, tra l'altro, è stata fedelmente riprodotta nell'art. 2 d.lgs. 81/08. Il diritto alla salute sul lavoro è inoltre riconosciuto chiaramente a tutti gli individui nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali del 1966; in diverse convenzioni Oil² e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Sul piano dell'ordinamento nazionale occorre ricordare in primo luogo che secondo unanime interpretazione l'art. 32 Cost.³ riferisce il diritto all'individuo, garantendone così l'estensione oltre i confini della

¹ V. il testo integrato con gli emendamenti succedutisi nel corso degli anni in http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf.

² V. in particolare la Convenzione Oil n. 155 del 1981, sulla salute e sicurezza sul lavoro e, in argomento, Oddenino (2011, p. 72 ss.).

³ Nel senso che il fondamento giuridico del d.lgs. n. 81/08 è l'art. 32 Cost. v. Zoppoli (2008, p. 6).

cittadinanza, a tutte le persone indistintamente⁴. Il principio dell'universalità del diritto alla salute è poi ribadito nella l. n. 833/78, che all'art. 1, utilizzando le stesse parole dell'art. 32 Cost. estende la tutela a tutti gli individui e, all'art. 2 si pone come obiettivo "la prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro". Lo stesso principio è inoltre chiaramente espresso nella legge delega n. 123/07, che all'art. 1, prevede l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro "a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio" (lett. b), nonché "a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati" (lett. c).

Dal riconoscimento del diritto alla salute quale diritto fondamentale dell'individuo si traggono alcune importanti conseguenze circa il campo di applicazione della normativa: in quanto fondamentale, il diritto alla salute non può essere mai negato nel suo contenuto essenziale, ma solo parzialmente limitato al fine del temperamento con altri diritti o interessi di pari rilevanza. Ne consegue che le eccezioni ed esclusioni al suo pieno godimento sono ammissibili solo in casi limitati e adeguatamente giustificati⁵. Pertanto, le norme che definiscono il campo di applicazione della normativa devono essere lette sempre nel senso che il più ampio numero di lavoratori ne possa beneficiare, come più volte affermato dalla Corte di giustizia Ce⁶.

Peraltro, tale principio non impone necessariamente una generale e indifferenziata applicazione dell'intera normativa prevenzionistica a tutte le attività lavorative: esso impone piuttosto di realizzare un pari livello di tutela, ciò che, come si vedrà meglio tra breve, richiede la definizione di misure di prevenzione più elevate laddove vi siano maggiori rischi e di misure meno stringenti, con eventuali specifiche deroghe ed eccezioni

⁴ V. per tutti, Montuschi (1976, p. 146); Montuschi (2009, p. 162), Luciani (1991, p. 4). Affermano che il diritto alla salute è diritto fondamentale della persona da riconoscersi a tutti in condizioni di uguaglianza, tra le molte, Corte cost. 17 luglio 2001, n. 252, relativa al divieto di esecuzione del provvedimento espulsione dello straniero quando da esso ne derivi un irreparabile pregiudizio per la salute; Corte cost. 30 luglio 2008, n. 306; Corte cost. 6 ottobre 2006, n. 324; Corte cost. 2 dicembre 2005, n. 432 queste ultime tutte relative alle prestazioni di assistenza per disabili stranieri.

⁵ V. ora espressamente in questo senso l'art. 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

⁶ V. Corte di giustizia Ce, 6 luglio 2000, C-11/99, *Margrit Dietrich c. Westdeutscher Rundfunk*; v. inoltre la giurisprudenza della Corte relativa al campo di applicazione della direttiva 93/104/Cee, interpretata sulla base della direttiva 89/391/Ce: Corte di giustizia Ce, 3 ottobre 2000, C-C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) e Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*; Corte di giustizia Ce, ord. 3 luglio 2001, C-241/99, *Confederación Intersindical Galega (Cig) c. Servicio Galego de Saúde (Ser-gas)*; in argomento sia consentito rinviare a Bonardi (2004, p. 437).

(sempre peraltro adeguatamente giustificate), laddove un'applicazione indifferenziata della normativa possa risultare superflua o incompatibile con le particolarità del rapporto (Smuraglia 2005, p. 9). Dunque, in linea di principio e da un punto di vista generale, la scelta effettuata dagli estensori del d.lgs. 81/08 di graduare l'intensità della tutela selezionando le norme applicabili a diverse categorie di soggetti appare ampiamente condivisibile. Come si vedrà meglio, è invece assai deludente il risultato finale dell'operazione, per l'inadeguatezza degli specifici adattamenti di volta in volta realizzati rispetto alle esigenze di tutela da più parti evidenziate.

3. *Il principio di globalità della tutela*

Il secondo importante principio da tenere in considerazione nell'approcciarsi al tema dei rischi del lavoro è quello di globalità, anch'esso delineato in modo chiaro e netto nel diritto internazionale, dell'Unione europea e nel diritto nazionale. Sul piano internazionale è stata da tempo messa in luce l'esistenza di un legame storico tra l'affermazione piena del diritto alla salute e la tutela delle condizioni lavorative (Oddenino 2011, p. 67). Nella convenzione Oil n. 155 del 1981 sulla salute e sicurezza sul lavoro, il termine salute in relazione al lavoro è inteso non solo come assenza di malattie ma come comprensivo di tutti quegli elementi fisici e psicologici che influenzano la salute e che sono direttamente collegati con la sicurezza e l'igiene del lavoro⁷; mentre la convenzione Oil n. 161 del 1985 sui servizi sanitari del lavoro fa riferimento a "qualunque fattore noto e a qualunque fattore sospetto presenti nell'ambiente di lavoro suscettibili di avere effetti sulla salute dei lavoratori".

Sul piano dell'Unione europea tale principio risulta solo indirettamente desumibile dal diritto a condizioni di lavoro sane e dignitose di cui all'art. 31 della Carta dei diritti fondamentali (Giorgis 2001, p. 229), oltre che dal riconoscimento, all'art. 35 della medesima Carta, del diritto all'integrità fisica e psichica (Lucarelli 2001, p. 245). Esso è però chiaramente sancito nella direttiva 89/391/Ce, che all'art. 6, n. 3, lett. a), impone al datore di lavoro, "tenendo conto della natura delle attività dell'impresa e/o dello stabilimento", l'obbligo di "valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di

⁷ V. l'art. 3, lett. b), della Conv. Oil n. 155/81.

lavoro”. La specificazione di tale obbligo è stata poi data dalla Corte di giustizia in una storica sentenza riguardante la legislazione italiana: nella sentenza C-49/00 del 15 novembre 2001⁸ l'Italia è stata condannata, tra l'altro, per non aver imposto al datore di lavoro nell'art. 4, d.lgs. 626/94 di valutare tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. In tale occasione la Corte ha precisato che i datori di lavoro “sono tenuti a valutare l'insieme dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori” e che “i rischi professionali che devono essere oggetto di una valutazione da parte dei datori di lavoro non sono stabiliti una volta per tutte, ma si evolvono costantemente in funzione, in particolare, del progressivo sviluppo delle condizioni di lavoro e delle ricerche scientifiche in materia di rischi professionali”.

Il principio di globalità della tutela della salute risulta inoltre chiaramente enucleato, e implementato nelle sue varie sfaccettature, sia nella Strategia europea per la salute e sicurezza sul lavoro 2002-2006⁹, sia nella successiva Strategia 2007-2012¹⁰. Da tali iniziative è poi discesa una serie di importanti attività delle istituzioni comunitarie che si sono dedicate all'analisi di diversi fattori di rischio e allo studio delle strategie per prevenirli. Tra questi merita subito menzione, anche se vi si tornerà in modo più approfondito in prosieguo, l'enucleazione di alcuni gruppi di lavoratori, i c.d. *priority groups*, per i quali l'esigenza di tutela richiede immediati, specifici provvedimenti, nonché l'istituzione dell'osservatorio sui nuovi rischi.

Sul piano nazionale la prima norma che viene in rilievo è ovviamente l'art. 32 Cost., il quale fa senz'altro riferimento a un concetto di salute inteso in senso ampio, come benessere biologico e psichico dell'uomo (Mengoni 1982, p. 1128; D'Arrigo 2001, p. 1013), come condizione strumentale al raggiungimento di una migliore qualità della vita, avente un

⁸ Corte di giustizia Ce, 15 novembre 2001, *Commissione c. Repubblica italiana*, in RIDL, 2002, II, 221, per un'approfondita analisi della sentenza v. Smuraglia (2001, p. 183).

⁹ *Comunicazione della Commissione dell'11 marzo 2002 relativa alla strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro (2002-2006)*, Com (2002) 118 def.

¹⁰ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, del 21 febbraio 2007, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, Com (2007) 62 def. Nella successiva *EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, in http://ec.europa.eu/italia/documents/attualita/futuro_ue/europa2020_it.pdf, i riferimenti alla sicurezza sul lavoro sono marginali, ma ciò appare giustificato dal diverso carattere, ben più ampio e generale della strategia. Nemmeno in tale documento peraltro si dimentica di fare espresso riferimento alla necessità di “adeguare il quadro legislativo, in linea con i principi della regolamentazione “intelligente”, ai modelli di lavoro in evoluzione (orari, lavoratori distaccati, ecc.) e ai nuovi rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro”.

ambito di operatività ben più ampio rispetto alla tutela della sola integrità fisica della persona. Alla salute si riconosce quindi un contenuto dinamico e relativo, che varia in funzione non solo della situazione concreta del singolo ma anche in relazione al grado di sviluppo della società (D'Arrigo 2001, p. 1016, Ferrara 2010, p. 22).

L'esigenza di una considerazione globale dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori è stata anzitutto ricavata dal vecchio, ma inossidabile (Pascucci 2011, p. 5) art. 2087, c.c. Da tempo la migliore dottrina lo ha considerato norma "di chiusura" del sistema prevenzionistico, affermando che dal richiamo in essa contenuto alla "particolarità del lavoro" e all'"esperienza" discende un obbligo di fare riferimento non solo alle tecniche di lavorazione, alle sostanze impiegate e al rapporto uomo-macchina, ma di considerare anche altri fattori, quali i ritmi, la faticosità del lavoro, la ripetizione costante di alcuni movimenti, ecc. (Smuraglia 1967, p. 66). Nelle letture più recenti si è inoltre data un'interpretazione costituzionalmente orientata del riferimento alla personalità morale del lavoratore contenuto nella norma codicistica. Alla luce degli artt. 2 e 3 Cost., l'art. 2087 c.c. dovrebbe essere letto come volto a tutela ogni aspetto della dignità della persona (Albi 2008, p. 50 ss.).

Il diritto alla tutela globale della salute è del resto chiaramente stabilito nell'art. 1, comma 2, lett. *b*), l. n. 123/07 ove tra i criteri di delega per il riassetto della normativa in materia di salute e sicurezza si prevede la "applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi". Tale criterio ha poi trovato specificazione in diverse disposizioni del d.lgs. 81/08. Limitandoci alle più significative, possiamo ricordare l'art. 2, comma 1, lett. *q*), che definisce la valutazione dei rischi come "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori"; e l'art. 15, che tra le misure generali di tutela prevede sia la programmazione della prevenzione "mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro" (comma 1, lett. *b*), sia il "rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo" (comma 1, lett. *d*), sia infine i "provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio" (comma 1, lett. *q*).

4. *Segue: e le sue possibili declinazioni*

Affermata l'esistenza di un principio di tutela globale della salute, possiamo passare ad analizzare ora alcune delle sue possibili declinazioni. È evidente che proprio in quanto universale e globale il principio di tutela della salute può incidere sui più svariati aspetti dell'attività lavorativa ed è potenzialmente aperto all'inclusione di sempre nuovi fattori di rischio e alle esigenze di tutela di volta in volta emergenti dall'evoluzione della società e delle conoscenze tecniche e scientifiche. Tuttavia, allo stato attuale, si possono individuare almeno quattro ambiti in cui tale principio ha trovato riconoscimento e specifica applicazione. Il primo attiene alla tutela dell'ambiente e alle sue connessioni con le attività produttive, profilo chiaramente riconosciuto sia nella direttiva quadro 89/391/Ce direttiva, sia nella l. n. 833/78 (anche e nonostante le mutilazioni subite con il referendum del 1993 e il conseguente passaggio della competenza in materia ambientale alle Agenzie nazionali e regionali per l'ambiente), sia infine nella complessa normativa in materia di rischio di incidente rilevante (d.lgs. 238/05). Il secondo può essere individuato nella disciplina in materia di sicurezza del lavoro nel settore degli appalti, dalla quale chiaramente emerge l'esigenza e la definizione di modalità di gestione dei rischi derivanti dalle interferenze lavorative, il cui significato in termini di ampliamento del raggio d'azione a forme di rischio "altre" rispetto alla tradizionale impostazione basata sui pericoli derivanti esclusivamente dallo specifico tipo di attività svolta (oltre che in termini di ampliamento dei soggetti tutelati) è palese. Il terzo modo in cui si è declinato il principio di globalità riguarda la tutela di aspetti della salute sinora non adeguatamente considerati, in quanto reputati non direttamente o immediatamente riconducibili all'integrità psicofisica ma incidenti "soltanto" sul benessere della persona inteso in senso più ampio. In questo ambito si possono collocare la nuova normativa in materia di stress lavoro-correlato e l'esigenza di tenere conto di altri fattori che, al pari dello stress, incidono sulle condizioni di lavoro in misura rilevante, ancorché più subdola. Si fa riferimento in particolare alla precarietà del lavoro o all'appartenenza a gruppi di lavoratori esposti a particolari disagi sul lavoro, come le donne, i giovani e gli anziani, le persone con disabilità. Strettamente connesso a quest'ultimo profilo è anche l'ultimo rilevante aspetto della tutela della globale della salute, che è quello dei rapporti tra condizioni di vita e di lavoro, ovvero delle reciproche influenze che le condizioni di vita esercitano sulla salute sul lavoro e viceversa.

Tutti questi fattori sono espressamente e in vario modo riconosciuti dal d.lgs. 81/08, il quale oltre a imporre di valutare tutti i rischi del la-

voro e a specificarne alcuni particolarmente rilevanti, esige altresì di tenere conto delle condizioni individuali del lavoratore, ad esempio all'atto di attribuirgli determinate mansioni o nella fase della sorveglianza sanitaria, al punto che si potrebbe giungere ad enucleare un principio di personalizzazione della tutela.

Come si è accennato sopra, si tratta di una declinazione del principio di globalità che, per definizione, non può ritenersi esaustiva; e ciò non solo perché tale principio impone di tenere conto di tutti gli aspetti della tutela della salute, ma anche perché la salute è un concetto in evoluzione da aggiornare costantemente alla luce del progresso tecnico, scientifico e della società più in generale (Ferrara 2010, p. 22). Lo stesso tentativo di declinare il principio di globalità in diversi modi risulta di difficile attuazione, in quanto, nell'analizzare gli aspetti che si sono individuati sopra, emerge l'impossibilità di considerare ciascuno di essi autonomamente, senza cioè tenere conto anche degli altri aspetti della materia. Esiste, in altri termini, una strettissima connessione tra i vari fattori di rischio, tale che la mancata considerazione o la sottovalutazione di uno di essi è in grado di determinare un effetto moltiplicatore, talvolta esponenziale sugli altri, aggravando complessivamente la situazione di esposizione dei lavoratori su più fronti. Nelle pagine che seguono si cercherà di evidenziare, attraverso un'analisi di specifiche problematiche, come il principio in questione abbia rilevanza e come esso possa fornire elementi importanti per l'interpretazione e l'attuazione della normativa prevenzionistica. I limiti di questo lavoro impongono di fare riferimento solo ad alcune situazioni particolari, ma non per questo non ampiamente diffuse.

5. *La precarietà del lavoro*

Da tempo sotto i riflettori delle istituzioni comunitarie, il cui primo intervento in materia risale ormai a vent'anni fa, la precarietà del lavoro rappresenta, insieme allo stress, la nuova frontiera della valutazione dei rischi sul lavoro. Le ragioni dell'attenzione su tale fattore sono ormai ben note e dipendono da un lato dal costante aumento e dalla diffusione delle forme di lavoro non standard e dall'altro dai dati statistici, dai quali emerge chiaramente come i lavoratori aventi rapporti di breve durata siano maggiormente esposti a infortuni e a stress. Le cause della maggiore esposizione di questi lavoratori, e in particolare di quelli assunti con contratti a termine o di somministrazione di lavoro, sui quali ci si concentrerà in questa sede, sono state bene evidenziate dalle istitu-

zioni comunitarie deputate all'analisi dei rischi¹¹. Diversi fattori specifici incidono sulle loro condizioni di salute, moltiplicando e aumentando la pericolosità delle specifiche attività a cui sono addetti, al punto che si è parlato di un'insicurezza "al quadrato" (Lazzari 2009, p. 634). Non è possibile in questa sede procedere a un'analisi dettagliata di tutti gli effetti che la precarietà del lavoro determina; tuttavia si può enucleare una serie di rischi riconducibili all'inserimento nell'organizzazione produttiva, a cui sono esposti normalmente tutti i neoassunti, ma che risultano incrementati per i lavoratori con contratti di breve durata. Si tratta anzitutto delle difficoltà derivanti dalla mancanza di una adeguata informazione e conoscenza dell'ambiente di lavoro, dei fattori di rischio in esso presenti e delle modalità di gestione degli stessi. L'adempimento dell'obbligo di informazione al lavoratore avviene spesso in modo sommario, per la necessità di un rapido inserimento nell'attività produttiva o per la sottovalutazione della sua importanza, che porta a fornire istruzioni e formazione sulla specifica mansione che il lavoratore deve svolgere senza tenere conto di altri fattori di rischio. Queste lacune, unite alla novità della situazione del lavoratore, che dovrebbe in tempi rapidi memorizzare diverse informazioni (sui pericoli esistenti nei vari ambienti, sui comportamenti da tenere, sulle procedure da seguire in caso di pericolo, ecc.) determinano senza dubbio un aumento dell'esposizione al rischio non solo del singolo lavoratore ma anche dei compagni di lavoro. Il nuovo arrivato infatti spesso non è in grado di percepire i rischi adeguatamente, né di comprendere le segnalazioni e le indicazioni fornite dai compagni in caso di pericolo, soprattutto ove queste, in situazione di emergenza, siano date in modo generico e affrettato. Insomma, due elementi concorrono all'aumento della situazione di pericolo: la mancanza di informazioni adeguate da un lato e la minore percezione dei rischi da parte del lavoratore dall'altro (per tutti questi aspetti v. *Rischi sociali* 2011, p. 33 ss.). Alla sottovalutazione dei rischi e dell'importanza dell'informazione fa spesso da pendant l'insufficienza della formazione e dell'addestramento, sia al lavoro specifico da svolgere, sia sulle eventuali procedure di emergenza da seguire in caso di pericolo immediato. Formazione e addestramento sui quali i datori di lavoro possono essere restii a investire, in considerazione della non remuneratività della spesa rispetto alla durata del rapporto.

Il lavoro precario peraltro non determina solo una maggiore esposizione al rischio di infortuni: sono abbondantemente documentate ed

¹¹ V. tra i molti, Osha, *New forms of contractual relationships and the implications for occupational health and safety*, <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/206>, Belgium 2002.

esplorate anche le conseguenze che esso determina sul piano di una maggiore esposizione a stress (Peruzzi 2011, p. 5) e sotto il profilo del peggioramento delle condizioni di salute in generale (Haigh, Mekel 2004, p. 15 ss.). Questo, secondo alcuni studi, è causato dal minor controllo di cui godono questi lavoratori rispetto a quelli a tempo indeterminato sull'organizzazione del lavoro e sull'orario, alla più frequente adibizione a lavori svolti in posizioni più scomode e faticose, al minore inserimento nel contesto lavorativo, sia per quanto riguarda le relazioni con i superiori e i colleghi di lavoro, sia sotto il profilo delle relazioni collettive, nonché, infine, per quanto riguarda l'accesso alla sorveglianza sanitaria. A questi elementi si aggiunge il rischio, tipicamente psicosociale, dovuto alla minore soddisfazione verso il proprio lavoro e alle maggiori incertezze per il futuro (*Rischi sociali* 2011, p. 33 s.; Peruzzi 2011, p. 5 ss.; Lazzari 2009, p. 634).

La legge n. 123/07 ha posto l'obiettivo ambizioso di fare fronte a queste problematiche, prevedendo tra i criteri di delega l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori di attività e a tutte le tipologie di rischio, anche tenendo conto delle peculiarità o della particolare pericolosità degli stessi e della specificità di settori ed ambiti lavorativi (art. 1, comma 2, lett. b), oltre che a tutti i lavoratori e lavoratrici. È evidente che la norma intende dare attuazione sotto questo specifico aspetto ai principi fondamentali di universalità e globalità della tutela della salute di cui si è detto sopra, alla luce dei quali devono essere lette le disposizioni di cui al d.lgs. 81/08. Conformemente alla delega, l'art. 3, comma 4, d.lgs. 81/08 ha previsto l'applicazione delle nuove norme in materia di sicurezza "a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati". La portata innovativa della disposizione è però subito ridimensionata dalle norme specifiche, che dettano disposizioni *ad hoc* per particolari categorie di soggetti. È quindi generalmente condivisa l'impressione che le disposizioni stabilite per assicurare una tutela "a 360 gradi" (Carinci 2009, p. XLVII) non siano affatto sufficienti e all'altezza delle aspettative (Guariniello 2008, p. 22; Pascucci 2009, p. 96; Tiraboschi 2008, p. 68). Benché, e come si è già rilevato al § 2, l'estensione della tutela non debba essere intesa come applicazione uniforme e standardizzata di "tutto a tutti" (Carinci 2009, p. XLVII) ma presupponga un suo adattamento alle diverse situazioni, il risultato della modulazione delle tutele in ragione delle varie tipologie di rapporto delineata dal d.lgs. n. 81/08 appare veramente deludente (Carinci 2009, p. XLVII; Guariniello 2008, p. 22; Lazzari 2009, p. 639). Il severo giudizio appare tanto più fondato se riferito a quelle forme di lavoro che avrebbero richiesto la predisposizione di misure di sicurezza aggiuntive e "complementari", necessarie in relazione ai mag-

giori rischi a cui i lavoratori sono sottoposti (Bonardi 2004, p. 463; Bertocco 2007, p. 993; Lazzari 2009, p. 635).

In particolare, nessuna disposizione specifica è prevista per i lavoratori a termine, salvo quelle già contenute negli artt. 3 e 7 del d.lgs. 368/01. Il primo vieta l'assunzione con contratto a termine da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (su cui v. *infra*); il secondo si limita a stabilire genericamente un diritto a una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche proprie delle mansioni al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del contratto. Alla luce del principio di universalità della tutela (v. *retro* § 2) e della evidente inclusione dei lavoratori a termine nell'ambito di applicazione del d.lgs. 81/08 che deriva sia dalla definizione di lavoratore di cui all'art. 2, sia dal comma 4 dell'art. 3, relativo all'ambito di applicazione del decreto, la formula di cui all'art. 7, d.lgs. 368/01 non può che essere intesa come obbligo di informazione specifico e relativo ai rischi ulteriori (individuati nella valutazione dei rischi) che derivano dall'esecuzione del lavoro con un contratto a termine, ferma restando l'applicazione di tutti gli altri obblighi – di informazione formazione e addestramento – e di tutte le misure di prevenzione stabiliti dal d.lgs. 81/08. Il punto che qui interessa tuttavia non è tanto quello di stabilire se la norma, così interpretata, sia formalmente conforme ai principi costituzionali e comunitari vigenti in materia, quanto quello di verificare se essa sia in grado di garantire effettivamente quel supplemento di tutela che la particolarità del lavoro richiede. La questione è evidentemente complessa e su di essa si tornerà più avanti, al termine dell'analisi della normativa in materia.

Altre misure specifiche per i lavoratori a termine non sono previste, sebbene la direttiva 91/393/Ce abbia da tempo individuato specifiche misure di sicurezza, come il divieto di contratti a termine per determinate attività pericolose o la sottoposizione a sorveglianza sanitaria speciale, che il nostro legislatore sembra aver recepito in modo insufficiente o, quanto meno, puramente formale (Lai 2007, p. 367; Tiraboschi 2008, p. 69; Lazzari 2009, p. 635).

Maggiore attenzione, almeno formalmente, ricevono i lavoratori assunti nell'ambito della somministrazione di lavoro, espressamente previsti dal comma 5 dell'art. 3. La norma, dopo aver fatto salvo quanto stabilito dall'art. 23, d.lgs. 276/03, stabilisce che “tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore”. Si tratta di una previsione importante, che risolve un rilevante problema che la disciplina previgente poneva. Il d.lgs. 276/03 stabilisce infatti che spetta al somministratore e non all'utilizzatore il

compito di informare il lavoratore sui rischi “connessi alle attività produttive in generale” e di formarli e addestrarli “all’uso delle attrezzature di lavoro”, in conformità a quanto stabilito dal d.lgs. 626/94 (e dunque ora al d.lgs. 81/08). Era tuttavia apparso subito evidente come l’informazione e la formazione impartiti dal somministratore non potessero essere adeguate, dovendo necessariamente riguardare i rischi specifici dell’ambiente, dei macchinari e delle attrezzature di lavoro dell’utilizzatore (Soprani 2004, p. 452; Bertocco 2007, p. 997; Pascucci 2009, p. 96). Si era quindi parlato di una “scissione” degli obblighi di sicurezza tale da affievolire il livello di protezione dei lavoratori” (Bertocco 2007, p. 998). La nuova disposizione dell’art. 3, comma 4, prevedendo che l’utilizzatore debba osservare “tutti gli obblighi di prevenzione” stabiliti nel d.lgs. 81/08 impone ora di interpretare il combinato disposto delle due norme nel senso che gli obblighi del somministratore di cui all’art. 23 non sono sostitutivi rispetto a quelli che l’art. 3 pone in capo all’utilizzatore, si tratta invece di obblighi distinti e complementari (Pascucci 2009, 97; *contra* Bizzarro 2008, p. 282).

Rimangono in vigore le disposizioni contenute nell’art. 21, d.lgs. 276/03, che impongono di indicare nel contratto di somministrazione la presenza di eventuali rischi per l’integrità e la salute del lavoratore (comma 1, lett. *c*) e di comunicare tali informazioni per iscritto al lavoratore prima dell’inizio della missione (comma 3) che, alla luce dei nuovi obblighi di valutazione dei rischi, devono essere intese come riferite anche, e soprattutto, alle misure specifiche relative a questa particolare forma di lavoro, alla sua temporaneità e alle conseguenze eventualmente connesse alla dissociazione tra titolarità formale del rapporto di lavoro ed effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa¹².

Restano tuttavia senza risposta altri gravi problemi di sicurezza posti dalla somministrazione di lavoro. Da molte parti si è manifestato rammarico per il “mancato recupero” dei limiti originariamente posti dalla l. n. 196/97 al ricorso alla somministrazione per attività particolarmente a rischio¹³. Tali limiti erano tra l’altro stabiliti per l’adeguata-

¹² Resta peraltro insoluto il problema delle conseguenze dell’omessa comunicazione al lavoratore, non essendo tuttora chiarito se in tal caso si applichi il comma 4 dell’art. 21, che prevede per la mancanza di forma scritta la costituzione di un rapporto alle dipendenze dell’utilizzatore, come avviene nel caso in cui siano omesse le suddette indicazioni nel contratto di fornitura e come avviene quando non sia effettuata la valutazione dei rischi in violazione del divieto di somministrazione di cui all’art. 20, comma 5, lett. *c*), d.lgs. n. 276/03.

¹³ Pascucci (2009, p. 96); Bertocco (2007, p. 998); per il venir meno dei divieti di cui al d.m. 31 maggio 1999 per effetto dell’abrogazione ad opera del d.lgs. 276/03 degli artt. 1-11 della l. n. 196/97, v. Lai (2006, p. 171).

mento alla direttiva 91/393/Ce che impone agli Stati membri di vietare il lavoro temporaneo per attività particolarmente pericolose o, in alternativa al divieto, di prevedere la sottoposizione ad una sorveglianza medica speciale; disposizioni queste necessarie non solo per il formale adeguamento agli obblighi comunitari ma soprattutto in considerazione del fatto che gli indici di frequenza degli infortuni dei lavoratori in somministrazione sono i più alti in assoluto e, oltretutto, in aumento. La sensazione che si sia perduta un'importante occasione si ha anche se si considerano gli altri problemi di tutela della salute e sicurezza emersi con riferimento alla somministrazione di lavoro, dal dubbio da più parti sollevato su quale sia il soggetto – il somministratore o l'utilizzatore – che deve effettuare la sorveglianza sanitaria, alle modalità con cui realizzare l'obbligo stabilito dall'art 18, comma 1, lett. c), di tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori nell'affidare loro i compiti (Bertocco 2007, p. 996; Pascucci 2009, p. 99). Si tratta di obblighi che, stante la chiara formulazione di cui al comma 4 dell'art. 3, d.lgs. 81/08, devono ritenersi oggi tutti posti tutti in capo all'utilizzatore, ma la soluzione non è del tutto appagante, restando ancora irrisolti ad esempio il problema della selezione del lavoratore idoneo alla mansione e quello di garantire una adeguata sorveglianza sanitaria tra un'attività e l'altra (Lai 2006, p. 174).

Nessun accenno esplicito è fatto al lavoro intermittente e a quello ripartito. Può ritenersi pacifica l'applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs. 81/08 ai lavoratori aventi questi contratti, in quanto senz'altro rientranti nella definizione di lavoratore di cui all'art. 2. Il d.lgs. 276/03 prevede il divieto di ricorso al lavoro intermittente da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi (art. 34) e impone di indicare sia nel contratto di lavoro intermittente sia in quelli di lavoro ripartito, le eventuali misure di sicurezza (artt. 35 e 42).

Per tutte queste fattispecie, la novità più importante riguarda proprio l'attuazione del principio di globalità della salute, che trova specificazione nell'ambito delle norme relative alla valutazione del rischio. Come si è già rilevato, questa deve comprendere anche quelli "riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi". Il d.lgs. n. 106/09 ha poi aggiunto a tale formulazione anche i rischi "connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro". La precisazione appare utile, in quanto consente di delineare con maggiore chiarezza la portata dell'obbligo in questione, anche se l'inclusione della valutazione specifica per le diverse tipologie contrattuali era già desumibile dalla precedente formulazione

della norma¹⁴. La modifica di cui all'art. 28, d.lgs. 81/08 ora rafforza e arricchisce di contenuti i divieti legali di ricorrere a determinati contratti di lavoro da parte dei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi. Si tratta di divieti che introducono una vera e propria sanzione civile indiretta, vietando l'utilizzo degli strumenti di flessibilità del lavoro alle imprese che non rispettano le norme di sicurezza¹⁵. Se in passato si era sostenuto che tali divieti avrebbero dovuto essere applicati non solo nel caso di plateale omissione della valutazione dei rischi ma anche in quello di una valutazione insufficiente, oggi si può ritenere che in quel giudizio di insufficienza acquisirà particolare valore proprio la valutazione dei rischi specifici connessi ai diversi tipi contrattuali. In altri termini, una valutazione completa sulla base dei previgenti criteri di effettuazione oggi non può più dirsi tale ove non sia aggiornata con la considerazione dei rischi specifici dei diversi contratti di lavoro, con conseguente applicazione delle sanzioni relative all'illiceità del contratto (la conversione in contratto a tempo indeterminato per il lavoratore assunto a termine, la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore in caso di somministrazione di lavoro; cfr. Pascucci 2007, p. 133).

Queste disposizioni assumono quindi un ruolo fondamentale nella predisposizione delle tutele, benché non abbiano fatto altro che esplicitare quanto già desumibile dalla precedente formulazione dell'obbligo (Lazzari 2009, p. 661) e dal complesso di norme che danno attuazione al principio di globalità della salute. L'esplicitazione dell'obbligo appare però quanto mai opportuna, anche in considerazione dello strettissimo legame esistente tra rischi connessi alla precarietà e organizzazione del lavoro (Lazzari 2009, p. 656).

Peraltro, e proprio in ragione dell'indubbia connessione tra le scelte organizzative dell'impresa e i rischi della precarietà del lavoro si è ritenuto di poter individuare nel livello organizzativo e gestionale l'ambito entro il quale trovare le soluzioni necessarie sul piano della sicurezza dei lavoratori temporanei (Lazzari 2009, p. 658). L'assunto, in sé condivisibile, merita tuttavia alcune riflessioni ulteriori. Per quanto le scelte organizzative e le relative soluzioni sul piano della sicurezza non possano che essere individualizzate in relazione allo specifico contesto aziendale, l'ana-

¹⁴ Secondo valutazione pressoché unanime. Cfr. tra i molti, Smuraglia (2005, p. 10); Lai (2006, p. 169); Soprani (2004, p. 441).

¹⁵ Montuschi (2007, p. 1197) parla di norma con "valenza meramente di principio"; Soprani (2004, p. 456); sulle problematiche relative all'applicazione concreta delle norme in questione v. Pascucci (2007, p. 131), Angelini (2007, p. 103).

lisi sino a qui svolta ha individuato una serie di problematiche comuni all'intero gruppo dei lavoratori non standard, non sempre adeguatamente conosciute e percepite, soprattutto da parte dei datori di lavoro. Il dibattito sul tema infatti pare sempre più relegato all'ambito scientifico e accademico: nel contesto economico e sociale generale la conoscenza risulta abbastanza scarsa e l'attenzione è concentrata su altre priorità, soprattutto in tempi di crisi, in cui le esigenze occupazionali tendono ad oscurare tutti gli altri aspetti delle relazioni di lavoro. Oltre alla scarsa conoscenza del tema si deve considerare l'atteggiamento di sufficienza – rilevato in più di un'indagine – nei confronti dell'obbligo di valutazione dei rischi, tuttora percepito più come adempimento formale che come metodo di lavoro e prima ancora di definizione delle scelte organizzative dell'impresa. Per queste ragioni a chi scrive pare che le misure predisposte dal legislatore siano insufficienti e che la scelta di rimettere sostanzialmente alla discrezionalità del singolo datore di lavoro l'individuazione, oltre che delle misure di sicurezza, anche dei maggiori rischi di esposizione, porti a confinare i nuovi obblighi nell'ambito delle buone intenzioni di cui sono lastricate le vie dell'inferno. Il legislatore in altri termini avrebbe potuto fare molto di più. Benché si tratti di valutazioni che necessariamente devono essere effettuate in relazione alle specificità di ciascuna attività e di ciascun tipo di lavoro, alcune misure potevano già essere stabilite dal legislatore o quanto meno indicate nelle loro componenti essenziali, come è stato fatto con riferimento allo stress lavoro-correlato. Anche per i rischi derivanti dalla precarietà del lavoro in conclusione appaiono indispensabili una tabella di marcia con scadenze vincolanti e indicazioni operative specifiche.

Da questo punto di vista un'occasione imperdibile è costituita dall'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 29, comma 5, d.lgs. 81/08, in base al quale i datori di lavoro (obbligatoriamente se occupano fino a 10 addetti e facoltativamente se occupano fino a 50 addetti) potranno effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate elaborate dalla Commissione consultiva permanente. Queste dovranno inderogabilmente essere emanate entro il 30 giugno 2012. Benché aventi un ambito di applicazione limitato alle imprese di modeste dimensioni, una volta emanate, tali procedure non potranno non rappresentare, per tutte le imprese, lo standard minimo di qualità della valutazione dei rischi e, quindi, non potranno non diventare un punto di riferimento generale per l'individuazione dei rischi e delle specifiche misure di sicurezza connesse alla precarietà del lavoro.

Sotto altro profilo, anche la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato potrà evidenziare la sussistenza di condizioni di aggravio del

lavoro da parte dei lavoratori precari, sicché nell'individuazione delle specifiche misure da attuare per eliminare gli *stressor*, il datore di lavoro non potrà non tenerne conto. Inoltre, in base a quanto stabilito dall'art. 29, la valutazione dei rischi dovrà essere aggiornata non solo in base alle innovazioni scientifiche, ma anche a seguito di rilevanti modifiche dell'organizzazione produttiva o quando ciò si riveli necessario in ragione di significativi infortuni sul lavoro o delle risultanze della sorveglianza sanitaria. Non è espressamente previsto il caso dell'aggiornamento della valutazione sulla base dei dati emergenti dalla valutazione stessa, tuttavia a chi scrive pare che l'obbligo non possa non essere interpretato, alla luce del principio di globalità della tutela della salute, nel senso di imporre di aggiornare la valutazione anche a seguito di altri significativi eventi che ne evidenzino la necessità. La valutazione dello stress lavoro-correlato, sotto questo profilo potrebbe costituire una sorta di "specchio per le allodole"¹⁶, cioè uno strumento in grado di attirare l'attenzione anche sugli altri rilevanti rischi derivanti dall'organizzazione del lavoro, aprendo il varco alla loro valutazione.

6. *Il rischio all'ennesima potenza: a proposito di donne, immigrazione ed età*

Alcuni fattori di rischio sono strettamente connessi a caratteristiche proprie dei lavoratori, normalmente protette dai divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro. Si farà qui riferimento in particolare ai fattori individuati in modo specifico sia dall'art. 28, sia dalle ricerche dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro¹⁷. Si tratta dei lavoratori anziani, dei lavoratori migranti, delle persone disabili, delle donne e dei giovani, per i quali è stata chiaramente segnalata la necessità di intraprendere immediate azioni per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Eccetto i disabili, le altre categorie di soggetti a rischio sono espressamente menzionate sia nella legge delega n. 123/07, sia nel d.lgs. 81/08 quali destinatari di specifiche misure.

¹⁶ Calafà (2009, p. 188), che però utilizza l'espressione in senso negativo, a sottolineare il timore, peraltro fondato (v. *infra* nel testo § 7) che si consideri adempiuto l'obbligo di valutazione di tutti i rischi psico-sociali con l'espletamento della sola procedura relativa allo stress.

¹⁷ V. il rapporto Osha, *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered*, del 20 ottobre 2009, in <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-7809894ENC/view>.

Il legislatore, nella l. n. 123/07 ha inteso porre con forza l'attenzione sulle differenze di genere nella riforma della sicurezza, come emerge chiaramente dall'uso costante dei termini congiunti "i lavoratori e lavoratrici" anziché del solo, usuale termine maschile.

Sono da tempo noti i motivi della sottovalutazione delle problematiche connesse al genere, derivanti dall'esposizione a rischi diversi, soprattutto a causa della segregazione occupazionale femminile in determinate attività e settori, rischi comportanti meno infortuni (o, meglio infortuni diversi) e maggiori malattie da lavoro, maggiore stress, maggiori violenze. Sono altrettanto note e ben individuate le conseguenze dell'approccio (apparentemente) neutro del legislatore, che riferisce le norme indistintamente agli uomini e alle donne, ma effettua misurazioni e stabilisce regole sulla base di parametri esclusivamente maschili, non solo sotto il profilo, già noto, della diversa suscettibilità di uomini e donne ad agenti nocivi, ma anche per quanto riguarda la configurazione dei luoghi, delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuali, sempre omologati e tarati su standard medi maschili. Altrettanto nota è la non neutralità della valutazione della faticosità dei lavori, effettuata normalmente sulla base dell'intensità dello sforzo fisico richiesto per la singola operazione ma trascurando l'impegno richiesto da movimenti più piccoli e ripetitivi, svolti in posizioni spesso inadeguate, tipici di molte attività prevalentemente femminili¹⁸. Di recente è stata inoltre evidenziata una maggiore incidenza sulle donne del fenomeno degli infortuni *in itinere* (Nunin 2011, p. 383), che fa emergere la particolare situazione delle donne c.d. di *multiple exposure*¹⁹. In base ai più recenti studi dell'Osha, la segregazione occupazionale, insieme all'incremento del lavoro precario e informale hanno determinato negli ultimi anni un aumento dell'esposizione delle donne a rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, che sembra crescere di pari passo con l'aumento dell'occupazione femminile. I rischi per le donne risultano inoltre incrementati dalle discriminazioni multiple a cui sono esposte (per genere, per razza e per età in primo luogo), nonché dalle necessità di conciliare le esigenze di lavoro e di vita, che impongono diversi modi di viaggiare, all'origine appunto degli infortuni *in itinere*. Più in generale, è stato osservato come l'aumento della flessibilità del lavoro abbia diminuito le possibilità di conciliazione

¹⁸ Per tutti questi aspetti si rinvia al Rapporto Osha del 2003, *Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro. Stato dell'arte*, in <http://osha.europa.eu/it/publications/reports/209> e *ivi* tutti i riferimenti bibliografici.

¹⁹ Osha, *Risks and trends in the safety and health of women at work*, in <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-trends-osh-women>, settembre 2011, p. 6.

tra vita e lavoro e come la sottoposizione a lavoro serale, notturno e a frequenti cambi di turno, tipici dei settori alberghiero e della ristorazione oltre che di quello della cura alla persona, uniti alla monotonia del lavoro, alle minori possibilità di carriera, e al carico di lavoro nel proprio ambito familiare, tuttora in crescita, determinano un aumento della stanchezza. Si registrano così maggiori livelli di stress e di depressione, che a loro volta portano a maggiore assenteismo e disturbi mentali²⁰. Si deve altresì considerare che la segregazione occupazionale in determinati settori – quali quelli alberghiero, della ristorazione, e delle pulizie – determina una maggiore esposizione a fenomeni di violenza²¹. Non solo: paradossalmente una maggiore esposizione ai rischi di violenza emerge anche in settori tipicamente maschili, ai quali solo recentemente si sono aperte le porte alle donne. Questo è stato riportato chiaramente con riferimento al settore dei trasporti, dove all'aumento dell'impiego di lavoratrici non è seguita l'adozione di misure adeguate per ridurre i rischi di violenza sul lavoro.

Se con riguardo alla precarietà del lavoro si è parlato di esposizione ai rischi “al quadrato”, con riferimento al genere si può parlare di un'esposizione all'“ennesima potenza”, in quanto ai fattori di esposizione al rischio tipicamente connessi alla mansione svolta si aggiungono quelli connessi alla più frequente precarietà del lavoro, al doppio lavoro, all'organizzazione del lavoro sulla base di orari flessibili e variabili e all'esposizione a varie forme di violenza, ultima delle quali è il c.d. *cyberharassment*²².

Tutti questi elementi dovrebbero essere tenuti in considerazione nell'ambito della valutazione dei rischi, come chiaramente dispone l'art. 28, d.lgs. 81/08. Ancora una volta, tuttavia, l'intervento del legislatore, che pure sembra finalmente aver preso coscienza dell'esistenza del problema, appare insufficiente. Sul piano istituzionale la tutela è realizzata prevedendo, all'art. 8, comma 2, che al sistema informativo nazionale per la prevenzione concorrano “gli organismi paritetici e gli istituti di settore a carattere scientifico, ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne”, e che tale sistema tenga presente “il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere” (cfr. art. 8, comma 6, lett. *b*). Inoltre è affidato alla Commissione consultiva permanente di cui all'art.6 il compito di “promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di

²⁰ Osha, *Risks and trends in the safety and health of women at work*, cit., p. 19.

²¹ Osha, *Risks and trends in the safety and health of women at work*, cit., p. 7.

²² Osha, *Risks and trends in the safety and health of women at work*, cit., p. 20.

prevenzione” (comma 8, lett. *l*). Da questo punto di vista, la tutela “istituzionale” delle lavoratrici appare dunque ancora tutta da delineare e da costruire da parte degli organi di prevenzione individuati dal legislatore. Di immediata applicazione sono invece le disposizioni destinate a operare sul piano del rapporto di lavoro, in quanto l’art. 28, d.lgs. 81/08 impone che la valutazione dei rischi debba riguardare anche quelli connessi, oltre che alla gravidanza, “alle differenze di genere”²³.

Peraltro, diverse misure e interventi appaiono immediatamente realizzabili ed esigibili nei luoghi di lavoro, sia in relazione alle conoscenze, ormai ampiamente diffuse sul tema, sia in relazione a quelle che potranno essere le risultanze della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, dalla quale dovrebbe emergere l’identificazione del genere quale fattore particolarmente rilevante. Più in generale, alla luce delle conoscenze attuali, la mancata considerazione dei rischi tipici cui sono esposte le donne e una valutazione effettuata in modo “neutro” (ovvero sulla base di parametri esclusivamente maschili) non sembra rispondere ai parametri imposti dal legislatore. Inoltre, una valutazione inadeguata sotto questi profili pone le donne in una situazione di particolare svantaggio, configurando così una discriminazione. Sono quindi applicabili tutti i rimedi che l’ordinamento pone a rispetto del principio di parità, compreso, ad esempio, l’intervento dei Consiglieri di parità. È evidente d’altra parte che, se si vuole dare effettività alla troppo stringata normativa in materia, altre misure e interventi sarebbero necessari per supportare le imprese nella difficile opera di una presa di coscienza dell’esistenza di questo genere di problema e nella predisposizione di adeguate misure di prevenzione.

Ancora meno attenzione ricevono i lavoratori stranieri, individuati, accanto alle donne, quali soggetti particolarmente a rischio, ciò che trova ampia conferma nei dati relativi agli infortuni sul lavoro, che registrano un calo generale ma un significativo aumento tra i lavoratori immigrati. Anche per questa categoria di soggetti, espressamente presa in considerazione dalla l. n. 123/07 quale destinataria di più intense tutele, si prevedono le stesse misure di carattere istituzionale stabilite per le donne, cioè un rinvio a futuri studi e provvedimenti e l’obbligo del datore di lavoro di tenere conto dei rischi derivanti dalla provenienza da altri paesi. Le uniche disposizioni che sembrano tenere in considerazione i lavoratori migranti sono contenute negli artt. 36 e 37, nei quali si dispone che ove le attività di informazione e di formazione riguardino lavoratori immi-

²³ Norme più precise, ma limitate ai pericoli connessi allo stato di gravidanza sono inoltre contenute negli artt. 183, 190 e 202 riguardanti le misure di prevenzione dei rischi derivanti dall’impiego di agenti fisici, dal rumore e dall’esposizione a vibrazioni.

grati, queste debbano avvenire “previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo”. Si tratta di una disposizione riduttiva e in ogni caso “tardiva” rispetto alle esigenze di tutela della salute delle persone migranti, che iniziano a lavorare prima di conoscere la lingua e che proprio nel primo periodo di ingresso in Italia sono più esposte a diversi rischi. In altri paesi sono già state sperimentate iniziative e prassi maggiormente efficaci, che sono state anche segnalate dalle istituzioni comunitarie come *best practices*²⁴, che prevedono attività di informazione circa la legislazione antinfortunistica e i diritti dei lavoratori nelle lingue straniere, nonché lo svolgimento dei corsi di formazione professionali nelle lingue di origine dei lavoratori.

Ancora meno considerazione ricevono nel d.lgs. 81/08 le altre categorie di soggetti particolarmente a rischio: i giovani e gli anziani. Per questi, l'unica norma che prevede specifiche tutele è quella contenuta nell'art. 28, laddove si impone di tenere conto nella valutazione dei rischi anche di quelli connessi all'età, senza ulteriori distinzioni in relazione a giovani e anziani. Il legislatore non ha provveduto ad alcun coordinamento con la disciplina dei contratti a contenuto formativo e dei tirocini, che pure rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. 81/08, né ha previsto misure volte a rafforzare gli obblighi di sicurezza e di formazione per i più giovani, maggiormente esposti ai rischi a causa dell'inesperienza; tantomeno ha ritenuto di precisare se, come parrebbe desumersi sia dagli artt. 36 e 37 d.lgs. 81/08, sia dalle norme in materia di apprendistato contenute nel d.lgs. 276/03 (ora nel d.lgs. 167/11), la formazione in materia di sicurezza debba essere distinta e ulteriore rispetto a quella tecnico-professionale prevista dal contratto a contenuto formativo²⁵. Analogamente, nessun coordinamento esplicito è stabilito con le disposizioni relative alla tutela dei minori contenute nella l. n. 977/67, che si applicano a tutti i casi in cui vi sia attività lavorativa e non solo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato²⁶ e che vietano l'impiego dei minori in lavorazioni pericolose. Nonostante il mancato rinvio legislativo, si deve ritenere che la valutazione dei rischi *ex art.* 28 d.lgs. 81/08 debba comunque essere

²⁴ V. il Rapporto Osha, *Literature study on migrant workers*, del 20 novembre 2007, in http://osha.europa.eu/en/priority_groups/migrant_workers/migrantworkers.pdf.

²⁵ In questo senso v. Bubola (2008, p. 255).

²⁶ Si considera pertanto datore di lavoro qualsiasi soggetto che abbia la titolarità del contesto produttivo nel quale si inserisca e sia utilizzata a fini economici l'attività del minore, a prescindere dalla configurazione giuridica che assuma il rapporto in base al quale tale inserimento avviene. Cfr. Cass. civ., 19 febbraio 1987, n. 1816, in *Giust. Civ. Mass.*, 1987, f. 2; Cass. civ., 4 maggio 1987, n. 4150, in *Giust. Civ. Mass.*, 1987, f. 5; Cass. civ., 20 febbraio 1988, n. 1799; in *Giust. Civ. Mass.*, 1988, f. 2.

integrata con quella prevista specificatamente per i minori dall'art. 7, l. n. 977/67, secondo il quale si deve tenere conto, tra l'altro, anche dello sviluppo non ancora completo della persona e della mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi. Peraltro, l'ambito di applicazione della l. n. 977/67 è più limitato rispetto al più generale riferimento all'età contenuto nell'art. 28, d.lgs. 81/08; di conseguenza è sulla base di quest'ultimo che la valutazione deve essere estesa anche ai giovani che hanno superato la maggiore età, verificando se sussistano comunque dei pericoli ulteriori o un aumento dell'esposizione in connessione con la minore esperienza. Inoltre, in assenza di ulteriori indicazioni del legislatore, le modalità di effettuazione della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro e soprattutto l'individuazione di tali rischi andrà effettuata tenuto conto dell'esperienza, del progresso tecnico e delle conoscenze scientifiche e tecniche disponibili. Un punto di riferimento fondamentale è allora costituito dai diversi studi e rapporti dell'Agenzia Europea per la salute e sicurezza²⁷. Sotto altro profilo, occorrerebbe considerare come la giovane età non faccia che acuire i rischi, connessi all'inesperienza e alla mancanza di informazione e formazione adeguate, tipici dei rapporti di lavoro precari, che costituiscono ormai il normale canale del primo ingresso nel mercato del lavoro. Anche in questo caso si può quindi parlare di rischi all'ennesima potenza.

Ad analoghe conclusioni si deve giungere per quanto riguarda i lavoratori anziani e i disabili: in assenza di indicazioni specifiche circa le misure da adottare, la valutazione dei rischi dovrà essere comunque effettuata tenendo conto dell'esperienza e delle conoscenze acquisite, facendosi riferimento ai numerosi studi in materia²⁸. L'obbligo di valutare i rischi e adottare adeguate misure in relazione all'anzianità o alla disabilità del lavoratore peraltro si desume anche dalla generale disposizione dell'art. 18, comma 1, lett. c), che impone di tenere conto, nell'affidamento delle mansioni, delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nonché, per quanto riguarda i disabili, dall'art. 10, l. n. 68/99, a cui l'art. 42, d.lgs. 81/08 espressamente

²⁷ V. in particolare, i Rapporti Osha, *Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices*, del 1° ottobre 2009, in <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008760ENC>; *Osh Figures: Young workers – Facts and figures*, del 10 dicembre 2007, in <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7606507>; *A Safe Start for Young workers in Practice*, del 28 marzo 2007, in <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/GPB06>.

²⁸ V., ancora, i documenti Osha, *Factsheet n. 53 Ensuring the health and safety of workers with disabilities*, in <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/53>; *Hazards and risks associated with older workers*, in http://osha.europa.eu/en/priority_groups/ageingworkers/index_html/hazards_html.

rinvia, in base al quale il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni. Tali norme vanno conseguentemente altresì raccordate con quelle relative alle conseguenze sul piano del rapporto di lavoro della sopravvenuta inidoneità al lavoro, che il d.lgs. 81/08 ha opportunamente esteso anche ai casi in cui tale inidoneità non sia connessa all'esposizione a rischi sul lavoro.

7. *Oltre lo stress: come giungere a una valutazione globale di tutti i rischi*

All'inizio di questo lavoro si è accennato a come lo stress lavoro-correlato abbia catalizzato l'attenzione degli studiosi della materia e degli operatori del settore, assurgendo a principale e fondamentale novità (in materia di valutazione dei rischi) prevista riforma della disciplina della sicurezza sul lavoro avviata nel 2007. Rinviando ad altri contributi un'analisi più compiuta degli effetti dell'introduzione della valutazione di questo fattore di rischio, ci si limita qui ad evidenziare alcune criticità che sono emerse con riferimento a quell'esperienza e che rilevano ai fini di una valutazione globale dei rischi per la salute. In primo luogo è da osservare come il richiamo espresso allo stress non sia stato l'unica novità in materia di valutazione dei rischi. La l. n. 123/07 prima e il d.lgs. 81/08 poi hanno imposto alle imprese sostanzialmente di rifare la valutazione dei rischi, sia tenendo conto di altri fattori potenzialmente nocivi (non tutti necessariamente espressamente menzionati), sia adottando procedure meglio definite e precisate. Rispetto a questa operazione, la valutazione dello stress è stata posticipata ad un successivo momento, in ragione – si argomenta – della necessità di definire adeguate linee guida in materia. La successiva fase applicativa si è tuttavia rivelata abbastanza deludente, sia per i continui rinvii dell'entrata in vigore del nuovo obbligo, sia per l'emanazione di diverse indicazioni operative. Le stesse linee guida validate dalla Commissione consultiva permanente e destinate a costituire lo standard minimo a cui tutte le imprese si devono attenere sono state, poco tempo dopo la loro emanazione, per così dire, “superate” dal Manuale operativo Inail²⁹, volto a fornire alle imprese la metodologia necessaria per effettuare una valutazione più compiuta (Peruzzi 2011, p. 33).

²⁹ Inail, *Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/08 e s.m.i.*, in <http://www.inail.it/repository/ContentManagement/node/N1926320722/StressLavoroCorrelato.pdf>.

L'attività degli interpreti, d'altra parte, non ha certo contribuito a fare della riforma un'occasione per giungere finalmente a una valutazione globale di tutti i rischi. L'analisi delle nuove disposizioni in materia di stress lavoro-correlato, in particolare, ha visto la dottrina attestata sulla necessità di delimitare chiaramente i confini del rischio stress rispetto ad altri fattori di rischio. Un coro di voci si è affrettato a distinguere lo stress da altri rischi di carattere psico-sociale, quali il *mobbing*, il *burn-out*, lo *strain*, le molestie e le varie forme di violenza che si verificano sui luoghi di lavoro. La discussione si è quindi attestata sul se la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato esaurisca, includendoli, anche gli altri fattori di rischio psico-sociale o se su questi debba comunque essere fatta una specifica valutazione, a questo punto "autonoma" rispetto a quella relativa allo stress. Il rischio grave che si corre in questo modo è evidente: la concentrazione sullo stress rischia di far passare in cavalleria la valutazione di tutti gli altri rischi (Calafà 2009, p. 188). Sugli altri fattori esplicitamente menzionati dall'art. 28 – il genere, l'età, la provenienza da altri paesi e la tipologia contrattuale – è infatti sostanzialmente calato un silenzio assordante.

Le considerazioni svolte in queste pagine portano ad osservare come sia condivisibile la tesi che ritiene lo stress lavoro-correlato un fattore di rischio specifico, con proprie peculiarità che necessitano di una specifica analisi e valutazione, ma che le interrelazioni esistenti tra i vari fattori di rischio – siano essi di natura psico-sociale o derivanti dall'appartenenza dei lavoratori a specifici gruppi o di altro genere ancora – siano molto più forti e ampie di quanto si sia normalmente portati a ritenere. Come si è visto, diversi fattori, come la precarietà del lavoro o le difficoltà nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro solo per riprendere alcuni esempi, aumentano lo stress lavoro-correlato. Per converso, condizioni di lavoro generatrici di stress contribuiscono ad acuire i rischi specifici a cui sono esposti i gruppi di lavoratori più a rischio. Solo per riprendere qualche esempio, l'ansia di poter rispondere alle aspettative riposte su di loro espone i lavoratori precari ad una sottovalutazione della propria esposizione al pericolo, mentre le necessità delle lavoratrici di conciliare i ritmi e i tempi di lavoro con l'organizzazione della vita familiare le sottopone a un maggior rischio di infortuni *in itinere*.

Certamente il nuovo obbligo di valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato potrà far emergere alcune di queste criticità e indurre all'adozione di misure organizzative volte a ridurre la complessiva esposizione al rischio dei lavoratori, tuttavia si tratta di una conseguenza solo eventuale e tutt'altro che scontata, soprattutto ove la valutazione dello stress sia effettuata con quelle caratteristiche di semplicità e brevità sug-

gerite dalla Commissione consultiva. Ritenere inoltre che l'effettuazione della valutazione dei rischi da stress esaurisca l'obbligo imposto dall'art. 28, significa sostanzialmente ignorare il dettato legislativo, che non solo impone una valutazione di tutti i rischi, ma esige altresì che, come lo stress, anche altri fattori siano espressamente e specificatamente considerati anche nelle loro interrelazioni, cioè anche globalmente.

Si è già rilevato in precedenza come un ulteriore intervento del legislatore volto a definire procedure e tempi certi per la valutazione di tutti i rischi sia ad avviso di chi scrive indispensabile per dare effettività ai nuovi obblighi stabiliti dall'art. 28, d.lgs. 81/08. Con il senno di poi, si può ora aggiungere che sarebbe opportuno evitare di ripetere gli errori appena commessi o, peggio ancora, di intervenire a disciplinare uno per uno i diversi fattori di rischio con provvedimenti diversi, di volta in volta, magari sull'onda emotiva di qualche grave episodio. Imporre oggi la valutazione dei rischi da stress, tra qualche mese quella relativa ai rischi derivanti dalla tipologia di lavoro, tra un anno quella sulle differenze di genere e magari un po' più in là quelle derivanti dall'origine dei lavoratori o dall'età non sembra una soluzione adeguata. In questo modo si impone ai datori di lavoro di rimettere costantemente mano alla valutazione dei rischi. Per quanto questo sia un obbligo dinamico e per quanto sia doveroso il costante aggiornamento al progresso tecnico, non pare ragionevole richiedere alle imprese anche il costante aggiornamento ai ritardi del legislatore e delle istituzioni che dovrebbero supportare le imprese nella difficile opera di realizzazione di standard di sicurezza adeguati. Anche perché dall'esito della valutazione dovrebbero naturalmente discendere modificazioni dell'organizzazione del lavoro che potrebbero – e dovrebbero in taluni casi – essere importanti. Si imporrebbe insomma una costante rincorsa dei provvedimenti legislativi, che potrebbe risultare stressante e conseguentemente scoraggiare anche i più volenterosi. Pare indispensabile quindi un intervento immediato che dia quanto meno indicazioni precise su tutti i fattori di rischio che devono, già da oggi, essere valutati, siano essi quelli derivanti dall'appartenenza a particolari gruppi di lavoratori, siano essi gli altri fattori di rischio psico-sociali non espressamente menzionati dall'art. 28 ma sufficientemente conosciuti da integrare quel parametro di riferimento costituito dall'esperienza che sia l'art. 2087 c.c., sia il d.lgs. 81/08 impongono di considerare. Un'occasione da non perdere, in questo senso è alle porte e, come si è accennato, si tratta dell'emanazione da parte della Commissione consultiva delle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi destinate alle imprese che occupano fino a 50 addetti. Come si è detto, quelle procedure non potranno che costituire lo standard minimo di valutazione a cui poi tutte le imprese dovranno

adeguarsi. La considerazione in tali procedure dei fattori di rischio sinora sottovalutati, supportata eventualmente da un'efficace azione amministrativa di sostegno, volta a precisare appunto che quello costituisce il livello minimo di valutazione, a diffonderne la conoscenza e ad incentivarne il rispetto potrebbero contribuire significativamente ad avvicinarci al raggiungimento di quella valutazione globale e documentata di tutti i rischi che le esigenze di tutela della salute e l'ordinamento esigono.

Riferimenti bibliografici

- Albi P. (2008), *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, Milano: Giuffrè.
- Angelini L. (2007), *Lavori flessibili e sicurezza nei luoghi di lavoro. Una criticità da governare*, in *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro. Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007)*, a cura di P. Pascucci, Roma: Studio Centrone Srl, 2007, p. 131.
- Bertocco S. (2007), *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Il rapporto di lavoro subordinato. Costituzione e svolgimento*, a cura di C. Cester, Torino: Utet, vol. II, p. 963.
- Bizzarro C. (2008), *Il lavoratore in somministrazione*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, a cura di M. Tiraboschi, Milano: Giuffrè, p. 279.
- Bonardi O. (2004), *La sicurezza del lavoro nella Comunità europea, nella Costituzione e nella legge di semplificazione n. 229/03*, in RGL, I, p. 437.
- Bubola G. (2008), *I contratti a contenuto formativo e i tirocini formativi e di orientamento*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, a cura di M. Tiraboschi, Milano: Giuffrè, p. 253.
- Calafà L. (2009), *Nuovi rischi e nuovi strumenti di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni*, in *Il lavoro negli enti locali: verso la riforma Brunetta*, a cura di G. Zilio Grandi, Torino: Giappichelli, p. 185.
- Carinci F. (2009), *Habemus il testo unico per la sicurezza e la salute dei lavoratori: il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, in *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo, Milano: Ipsoa, p. I.
- D'Arrigo C. (2001), *Salute (diritto alla)*, in *Enc. Dir.*, Agg. V, Milano: Giuffrè.
- Ferrara R. (2010), *Il diritto alla salute: i principi costituzionali*, in S. Rodotà, P. Zatti, *Trattato di biodiritto*, vol. V, *Salute e sanità*, Milano: Giuffrè, p. 3.
- Giorgis A. (2001), *Art. 31. Condizioni di lavoro giuste ed eque*, in R. Bifulco, M. Cartabia, A. Celotto, *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna: Il Mulino, p. 222.
- Guariniello R. (2008), *Il testo unico sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza*, Milano: Ipsoa.
- Haigh F., Mekel O. (2004), *European Policy Health Impact Assessment*, in http://ec.europa.eu/health/ph_projects/2001/monitoring/fp_monitoring_2001_a6_frep_11_en.pdf.

- Lai M. (2006), *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Lai M. (2007), *La sicurezza del lavoro nelle nuove tipologie contrattuali*, in *Ambiente e sicurezza del lavoro*, a cura di M. Rusciano, G. Natullo, Torino: Utet, p. 367.
- Lazzari C. (2009), *L'obbligo di sicurezza nel lavoro temporaneo, fra ordinamento interno e diritto comunitario*, in *DLRI*, p. 633.
- Lucarelli A. (2001), *Art. 35. Protezione della salute*, in R. Bifulco, M. Cartabia, A. Celotto, *L'Europa dei diritti. Commento alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, Bologna: Il Mulino, p. 245.
- Luciani M., *Salute, Dir. Cost.*, in *EGT*, vol. XXVII, Roma: Enc. Treccani.
- Mengoni L. (1982), *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in *RTDPC*, p. 1128.
- Montuschi L. (1976), *Sub art. 32*, in *Commentario alla Costituzione*, diretto da Giu. Branca, Bologna-Roma: Zanichelli-II foro italiano, vol. VII, p. 146.
- Montuschi L. (2007), *Attualità della sanzione civile nel diritto del lavoro*, in *ADL*, p. 1197.
- Nunin R. (2011), *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d.lgs. 81/08*, in *RDSS*, p. 383.
- Oddenino A. (2011), *Profili internazionali ed europei del diritto alla salute*, in S. Rodotà, P. Zatti, *Trattato di biodiritto*, vol. V, *Salute e sanità*, Milano: Giuffrè, p. 65.
- Pascucci P. (2007), *Il rebus dell'effettività delle cosiddette "sanzioni civili indirette" in tema di sicurezza sul lavoro*, in *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro. Atti del convegno di studi giuridici sul disegno di legge delega approvato dal Consiglio dei Ministri il 13 aprile 2007 (Urbino, 4 maggio 2007)*, a cura di P. Pascucci, Roma: Studio Centrone Srl, p. 131.
- Pascucci P. (2009), *Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori*, in *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo, Milano: Ipsoa, p. 91.
- Pascucci P. (2011), *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, I Working Papers di Olympus, n. 1/2011, in <http://olympus.uniurb.it>.
- Peruzzi M. (2011), *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008*, I Working Papers di Olympus, n. 2/2011, in <http://olympus.uniurb.it>.
- Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia* (2011), a cura di D. Di Nunzio, Studi e Ricerche Ires, Roma: Ediesse.
- Smuraglia C. (1967), *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Milano: Giuffrè.
- Smuraglia C. (2002), *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in *RIDL*, I, p. 183.
- Smuraglia C. (2005), *Nuovi fattori di rischio, prevenzione e responsabilità del datore di lavoro. Quali regole?*, in *RGL*, I, p. 3.
- Soprani P. (2004), *Nuove tipologie contrattuali e sicurezza del lavoro*, in *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano: Ipsoa, p. 441.
- Tiraboschi M. (2008), *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in *Il testo unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, a cura di M. Tiraboschi, Milano: Giuffrè, p. 67.

Zoppoli L. (2009), *I principi generali e le finalità*, in *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, a cura di L. Zoppoli, P. Pascucci, G. Natullo, Milano: Ipsoa, p. 3.

