

Alberto Tampieri

Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro

(doi: 10.1441/4453)

Lavoro e diritto (ISSN 1120-947X)

Fascicolo 1, inverno 1999

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.

Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro

di Alberto Tampieri

Sommario: 1. Profili individuali e collettivi della sicurezza: le posizioni soggettive. - 2. L'autotutela individuale. - 3. I rimedi collettivi. Premessa: la legittimazione del sindacato alla tutela delle condizioni di lavoro. - 4. (*segue*) I singoli rimedi. - 5. La contrattazione collettiva.

1. *Profili individuali e collettivi della sicurezza: le posizioni soggettive*

L'analisi della più recente legislazione di derivazione comunitaria in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, induce a ripercorrere un tema non nuovo all'elaborazione dottrinale, e cioè quello dei rapporti tra «individuale e collettivo» nella tutela delle condizioni di lavoro (Balandi 1990, p. 219).

Il decreto legislativo n. 626 del 1994, e la normativa ad esso successiva, hanno infatti introdotto nuovi strumenti di reazione all'inadempimento datoriale al dovere di sicurezza, e al contempo hanno sensibilmente revisionato tutto l'assetto della tutela collettiva e del sistema di rappresentanza dei lavoratori.

Occorre premettere che il tema dei rapporti tra «individuale» e «collettivo» in materia di sicurezza concerne sia il profilo delle posizioni soggettive dei lavoratori interessati alla sicurezza che quello dei rimedi all'inadempimento datoriale. Anche in relazione a quest'ultimo aspetto, infatti, è possibile distinguere tra mezzi di tutela individuale e strumenti ad iniziativa (esclusivamente) collettiva.

L'analisi della tutela collettiva della sicurezza, a sua volta, si può scomporre in due momenti di indagine. Il primo riguarda il fondamento – normativo e contrattuale – della legittimazione del sindacato a rappresentare, in via istituzionale, i lavoratori nella materia della sicurezza, e, conseguentemente, ad esperire i rimedi collettivi a tutela delle condizioni di lavoro. Il secondo aspetto concerne, invece, l'esame dettagliato di tali rimedi, e cioè degli strumenti previsti dalla legge, o dal contratto, per tutelare l'interesse collettivo alla salubrità dell'ambiente di lavoro.

L'esame dei profili collettivi della sicurezza sul lavoro non può prescindere, infine, da alcune brevi considerazioni sul ruolo che la legge riserva alla contrattazione collettiva in materia di sicurezza, e sulle valutazioni che, in merito, sono emerse nel più recente dibattito dottrinale.

Iniziando dall'esame delle posizioni soggettive che si contrappongono all'obbligazione datoriale di sicurezza, va detto che la normativa più recente ha indubbiamente apportato una notevole specificazione dell'obbligo in questione, con effetti direttamente apprezzabili sul piano del contratto individuale di lavoro. Ciò anche se, sovente, si tratta di doveri e adempimenti già noti o desumibili dall'ordinamento preesistente (cfr. l'art. 4, 5° comma, lett. *b*, del d.lgs. n. 626/1994).

In ogni caso, anche sulla scorta della più attuale normazione è possibile ribadire che la sicurezza è oggetto di una precisa obbligazione, di fonte contrattuale, gravante sul datore di lavoro. Dell'origine contrattuale dell'obbligo di sicurezza sono convinte, del resto, dottrina e giurisprudenza prevalenti, che hanno sviluppato in proposito una serie di significative considerazioni (v. per tutti Montuschi 1989, p. 49 ss.).

In primo luogo, la stessa formulazione letterale dell'art. 2087 c.c., menzionando espressamente i diritti del prestatore di lavoro, si ricollega in via immediata all'attività lavorativa, e quindi – normalmente – al contratto di lavoro (Smuraglia 1974, p. 80). Inoltre, argomentando per esclusione, si è sottolineata l'impossibilità di ricondurre la responsabilità *ex* art. 2087 c.c. all'ambito extracontrattuale, in quanto il principio del *neminem laedere* presuppone l'assenza di precedenti contatti tra le parti coinvolte dal fatto illecito (Cass. 23.3.1991, n. 3115, in *OGI* 1992, p. 174).

Quest'ultima considerazione, nonostante le osservazioni critiche di una parte della dottrina più recente (Franco 1995, pp. 144, 255) e di alcune pronunce della Suprema Corte, peraltro minoritarie (Cass. 5.4.1993, n. 4085, in *MFI* 1993, c. 391), è parsa decisiva al fine di ricondurre l'art. 2087 c.c. nell'ambito delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro (in tal senso Cass. 1.2.1995, n. 1168, in *RGL* 1995, p. 154; Pret. Torino 8.2.1993, in *RIDL* 1995, II, p. 124, con ulteriori richiami; in dottrina, di recente, Vallebona 1997, p. 212).

Di recente, l'art. 2087 è stato portato dalla giurisprudenza verso il suo limite massimo di estensione, almeno per ciò che riguarda l'aspetto della responsabilità contrattuale del datore di lavoro. Con una decisione del settembre 1997, la Corte di cassazione ha riconosciuto sussistente la responsabilità contrattuale, per violazione degli obblighi indicati nell'art. 2087, in capo ad un imprenditore che aveva mancato di adeguare l'organico aziendale al carico di lavoro, provocando così un danno alla salute

da «superlavoro» ad un proprio dipendente, il quale tuttavia – per usare le stesse parole della Corte – aveva consapevolmente «scelto» di assoggettarsi ad una «abnorme attività lavorativa» (Cass. 1.9.1997, in *FI* 1998, I, c. 131, sulla quale v., criticamente, Biagi 1998).

Diffusa in giurisprudenza è, comunque, anche la tesi che ammette il concorso, in caso di violazione da parte datoriale dell'art. 2087, di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale (Cass. 8.4.1995, n. 4078, in *MFI* 1995, c. 506; Cass. 5.10.1994, n. 8090, in *MGC* 1994, c. 1191; Cass. 8.2.1993, n. 1523, in *MFI* 1993, c. 163; Cass. S.U. 14.5.1987, n. 4441, in *DL* 1987, II, p. 544).

In dottrina, l'origine contrattuale dell'obbligo di sicurezza non viene esclusa neppure da chi non ammette l'esperibilità del rimedio di cui all'art. 1460 c.c. in caso di inadempimento datoriale all'obbligo di sicurezza. Secondo questa tesi, consentire l'utilizzo dell'art. 1460 significherebbe considerare l'obbligazione di sicurezza come il corrispettivo della prestazione di lavoro, mentre in realtà si tratterebbe di un obbligo accessorio rispetto alle prestazioni principali che compongono il sinallagma contrattuale (Giugni 1963, pp. 340-342; Mancini 1957, p. 4). Esso rientrerebbe, in particolare, tra gli obblighi di protezione (sui quali cfr. Mengoni 1954, p. 368).

A queste affermazioni si è obiettato che la natura contrattuale del dovere di sicurezza *ex* art. 2087 c.c. è pienamente compatibile con la struttura del contratto individuale di lavoro. Infatti, in un contratto a struttura complessa, qual è appunto il contratto di lavoro, tutte le obbligazioni entrano a far parte del sinallagma contrattuale, sia quelle principali che quelle accessorie (Suppiej 1982, p. 164, e 1988, p. 445). Il dovere di sicurezza si pone, quindi, come «obbligazione fondamentale a carico del datore di lavoro accanto a quella squisitamente retributiva» (Ferraro 1997, p. 114).

Queste considerazioni trovano un sostegno in diverse pronunce giurisprudenziali, relative sia agli obblighi prevenzionistici del datore di lavoro (Trib. Milano 20.11.1975, in *DF* 1976, II, p. 550) che ad altri obblighi datoriali di origine legale o negoziale, quali ad esempio il dovere di concedere ferie retribuite ai lavoratori chiamati ad uffici elettorali (Pret. Milano 2.2.1982, in *OGI* 1982, p. 399), il dovere di rispettare gli accordi integrativi di previdenza aziendale (Trib. Roma 12.9.1985, in *LPO* 1986, p. 136), il dovere di fornire addestramento e formazione professionale nel contratto di formazione e lavoro (Tar Piemonte 1.9.1986, n. 446, in *TAR* 1986, I, p. 3628).

Sul piano del contratto individuale, in posizione speculare rispetto all'obbligo datoriale di sicurezza, si colloca il correlativo diritto dei lavo-

ratori a lavorare in un ambiente salubre e privo, per quanto possibile, di rischi specifici.

Proprio in questo punto si innesta anche il primo profilo a valenza collettiva. Il diritto all'ambiente (di lavoro) salubre, infatti, non è inteso soltanto come posizione soggettiva individuale. Si tratta anche di un diritto a carattere collettivo, che fa capo quindi non al singolo lavoratore in quanto tale, bensì alla collettività dei lavoratori individuata sulla base della comunanza di rischio.

Per chiarire la natura e la portata di tale diritto – sulla cui esistenza la dottrina è pressoché concorde – occorre appunto precisare, preliminarmente, il concetto di comunità di rischio, ai fini della sicurezza del lavoro. Si tratta di una nozione di elaborazione giurisprudenziale, prima ancora che dottrinale. È opera della giurisprudenza, infatti, l'individuazione di un «soggetto collettivo non personificato», appunto la «comunità di rischio», portatore di un interesse distinto e protetto alla salubrità delle condizioni di lavoro, e conseguentemente legittimato alla tutela contro eventuali inadempimenti datoriali (Cass., sez. un. penali 21.5.1988, in *GP*, 1990, II, p. 5; in dottrina Bianchi D'Urso 1980, p. 203).

Come si è detto, la dottrina distingue, sul piano giuridico, tra diritto alla sicurezza del singolo dipendente e interesse collettivo alla tutela delle condizioni di lavoro. Il primo è un diritto di credito, avente la sua diretta fonte nel rapporto individuale di lavoro, al quale sono collegati diversi rimedi, sia di carattere generale – come l'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c. – sia tipici del rapporto di lavoro, come il recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c. Il secondo, e cioè il diritto collettivo, è un interesse autonomo e distinto rispetto al primo, e tuttavia altrettanto e forse più rilevante sul piano concreto.

Una tra le più note ricostruzioni dottrinali, basandosi sull'art. 9 Stat. lav., definisce la posizione soggettiva della collettività come diritto potestativo, di iniziativa e di controllo, a fronte della quale la situazione del datore sarebbe di mera soggezione (Bianchi D'Urso 1980, p. 195).

Altri preferisce individuare, anche sul piano collettivo, un vero e proprio diritto di credito dei lavoratori, intesi come comunità indifferenziata, a fronte del quale vi sarebbe pertanto una specifica obbligazione del datore (Suppiej 1988, p. 447). E, a sua volta, il diritto individuale alla sicurezza deve essere indirizzato alla tutela dell'interesse della collettività alla quale il lavoratore appartiene, poiché altrimenti si verificherebbe un'ipotesi di abuso del diritto giuridicamente rilevante. Ciò deriverebbe dall'inscindibilità di ogni posizione soggettiva individuale da quella degli altri soggetti che compongono la collettività di rischio (Suppiej, *ibidem*).

Questa conclusione viene contestata da chi (Franco 1995, p. 358) vi vede una implicita derivazione della più generale teoria della rilevanza dell'interesse dell'impresa nei rapporti di lavoro (Suppiej 1982, p. 19). La trasposizione della suddetta impostazione nel tema della sicurezza sul lavoro sarebbe invece impossibile, essendo improprio, in questo campo, ravvisare un qualsiasi rapporto di gerarchia o subordinazione tra le posizioni individuali e quelle collettive (Franco, *ibidem*).

A dire il vero, tuttavia, il concetto di inscindibilità delle situazioni soggettive sembra esprimere semplicemente una constatazione di immediata evidenza, e cioè che la posizione soggettiva del singolo lavoratore in tema di sicurezza, non può essere azionata (con successo o insuccesso) senza che l'esito si riverberi necessariamente su tutti gli altri lavoratori che compongono la collettività di rischio.

Intesa in questo senso, l'inscindibilità delle posizioni soggettive sta quindi a significare che la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro interessano comunque una pluralità di individui, e cioè la collettività dei lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva, caratterizzata dalla comunanza di rischio (in argomento Balandi 1990, p. 224).

In questa prospettiva il concetto pare del tutto condivisibile. Infatti non è dubbio che l'eventuale iniziativa del singolo, tendente a migliorare le condizioni di sicurezza o a far rilevare la carenza di misure appropriate, vada indirettamente e immediatamente a vantaggio di tutti gli altri lavoratori della collettività (in argomento Pret. Torino 18.12.1992, in *OGL* 1993, p. 548).

In definitiva, la posizione collettiva non è altro che una prosecuzione e un completamento del diritto del singolo lavoratore *ex art.* 2087 c.c., che pure resta giuridicamente distinto. Con riferimento all'art. 9 dello Statuto, è stato efficacemente detto che la norma «recepisce e fa proprio il diritto alla sicurezza del singolo prestatore» (Montuschi 1989, p. 158).

L'inscindibilità tra posizioni soggettive individuali e quelle collettive, nel senso di cui si è detto, non impedisce peraltro la possibilità di un esercizio separato dei rimedi collettivi e di quelli individuali, i quali ben possono concorrere tra di loro.

In proposito occorre ancora precisare che l'esercizio dell'interesse collettivo avviene necessariamente mediante le rappresentanze della collettività dei lavoratori. L'esercizio dell'interesse collettivo alla sicurezza è infatti letteralmente imposto, dalla legge, per il tramite delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (cfr. ancora Suppiej 1988, p. 447).

Queste ultime sono, in successione cronologica, le rappresentanze di cui all'art. 9 dello Statuto dei lavoratori, a loro volta sostituite – per effetto dell'abrogazione implicita della norma statutaria – dal rappresentante

per la sicurezza di cui agli artt. 18 e 19 del d.lgs. n. 626/1994. Tra le due forme di rappresentanza vi è stato però un importante momento evolutivo, che ha riguardato uno degli aspetti più delicati del meccanismo di rappresentanza. Si tratta dell'identificazione esplicita, operata dal decreto n. 626/1994 e dalla successiva contrattazione, delle rappresentanze per la sicurezza con le rappresentanze sindacali (Montuschi 1997, p. 50).

Questa identificazione porta a dire che l'esercizio dell'interesse collettivo alla sicurezza, mediante le rappresentanze, è, in ultima analisi, legislativamente affidato – almeno di regola – al sindacato. Si tratta di un passaggio che richiede un'attenta valutazione, specialmente sulla base del dibattito dottrinale e delle esperienze applicative sviluppatesi nella vigenza dell'art. 9 Stat. lav. (Freni, Giugni 1971, p. 42; Mancini 1971, p. 773; Pera 1972, p. 113; Sala Chiri 1973, p. 747; Balducci 1979, p. 105). Se infatti è vero che la riuscita della riforma della sicurezza sul lavoro, attuata a partire dal decreto n. 626/1994, è «in buona parte legata all'efficacia dell'attività prevenzionistica svolta dai rappresentanti dei lavoratori», che sono diretta emanazione del sindacato, ne discende che il sindacato è chiamato a «non assorbire nel proprio ambito istituzionale e nella logica contrattualistica tradizionale» quelle figure esponenziali alla cui azione è affidato il quotidiano funzionamento dei meccanismi di prevenzione (Zoli 1995, p. 808).

Prima, però, di analizzare il ruolo e la legittimazione del sindacato in tema di protezione – e promozione – dell'interesse collettivo alla sicurezza, conviene premettere alcune brevi note a proposito degli strumenti di azione individuale, tramite i quali il singolo lavoratore interessato può personalmente e autonomamente provvedere alla tutela del suo diritto alla sicurezza.

2. *L'autotutela individuale*

Come già rilevato, è opportuno distinguere gli aspetti individuali da quelli collettivi non solo in relazione alle posizioni soggettive che si contrappongono al dovere di sicurezza, ma anche, e soprattutto, in ordine ai mezzi di tutela di tali posizioni per l'ipotesi di inadempimento datoriale all'obbligo in questione. Quello dei rimedi è appunto l'altro versante del dialogo tra individuale e collettivo nella materia *de qua*, forse meno approfondito nella pur cospicua elaborazione dottrinale in materia di sicurezza del lavoro.

Muovendo dai rimedi individuali, in relazione ai quali si parla usualmente di tecniche (o mezzi) di autotutela (Vallebona 1997, p. 210; Fran-

co 1995, p. 313), occorre ricordare come l'individuazione di una posizione soggettiva giuridicamente rilevante in capo al singolo lavoratore abbia portato la dottrina ad affermare la sussistenza dell'azionabilità di tale diritto in sede civile, in via diretta ed immediata, da parte del lavoratore stesso.

Il lavoratore potrebbe dunque agire innanzi al giudice civile per ottenere il risarcimento dei danni derivanti dall'inadempimento contrattuale del datore di lavoro all'obbligo derivante dall'art. 2087 c.c. In questo senso propende la nota tesi secondo la quale «il dovere di sicurezza *ex* art. 2087 c.c., lungi dal collocarsi *a latere* o in una zona marginale del rapporto di lavoro, vi penetra sino al punto da condizionare e influenzare l'adempimento delle obbligazioni fondamentali e, in ultima analisi, da modellare lo stesso sinallagma negoziale, quale è tipizzato nella nozione delineata dall'art. 2094 c.c.» (Montuschi 1989, p. 75).

Questa ricostruzione, indubbiamente tra le più autorevoli, è dunque strettamente legata alla qualificazione giuridica della posizione soggettiva del lavoratore in termini di diritto soggettivo perfetto, derivante dal contratto di lavoro. Essa respinge con decisione qualsiasi «degradazione», palese o indiretta, di tale posizione soggettiva ad interesse legittimo, nonché qualsiasi tentativo di ricondurre la responsabilità di cui all'art. 2087 al piano extracontrattuale (v. ancora Montuschi 1989, p. 59, e 1987, p. 91).

Né, d'altro canto – sempre secondo questa visuale – sarebbe possibile inserire l'art. 2087 c.c. nell'ambito degli obblighi accessori di protezione derivanti dal contratto di lavoro, e cioè di quei vincoli che, in virtù di particolari obblighi instauratisi tra le parti di un rapporto, impongono ad una parte di salvaguardare l'interesse dell'altra all'integrità della propria persona e dei propri beni (Mengoni 1954, p. 368).

L'inquadramento del dovere di sicurezza tra gli obblighi di protezione manterrebbe infatti, da un lato, l'obbligazione di sicurezza fuori dal sinallagma contrattuale, «senza penetrare incisivamente nell'area dell'adempimento delle prestazioni tipiche» del rapporto di lavoro. D'altro lato, tale obbligazione rimarrebbe estranea all'area della cooperazione del datore all'adempimento contrattuale, perché la mora del creditore presuppone l'offerta della prestazione di lavoro e non il suo rifiuto, pur se legittimato dalla presenza di un ambiente di lavoro insalubre (Montuschi 1989, p. 68).

Si conclude quindi che «mentre è legittimo il rifiuto pregiudiziale dei lavoratori ad eseguire la prestazione in condizioni di insicurezza ed è loro garantita la conservazione della retribuzione a causa della *mora accipiendi* nella quale versa il datore che non ha provveduto alla necessaria coopera-

zione creditoria, permane integro il diritto a pretendere, anche in via giudiziaria, l'adempimento del dovere *ex artt.* 1453, 2087 c.c. a motivo dell'accertata esistenza di una posizione soggettiva di credito» (Montuschi 1989, p. 76; Ghera, Liso 1976, p. 994).

Questa affermazione, dopo un iniziale dibattito, trova accoglimento da parte della più recente giurisprudenza, che riconosce «l'esistenza, in capo al singolo prestatore, di un *diritto soggettivo perfetto*, avente la natura del diritto di credito, ad operare in un ambiente sano ed esente da rischi, *azionabile* in sede giudiziaria *nella direzione dell'adempimento in forma specifica ex art. 1453 c.c.*» (così, testualmente, anche per il corsivo, Pret. Torino 8.2.1993, cit.; v. inoltre Cass. 6.7.1995, n. 4940, in *GI* 1996, I, 1, c. 36).

Non altrettanto agevole è la ricerca di decisioni giurisprudenziali in ordine alla possibilità per il lavoratore di esperire il rimedio civilistico dell'eccezione di inadempimento di cui all'art. 1460 c.c. (Pret. Bergamo 8.1.1985, in *L80* 1986, p. 157). In base al principio *inadimplenti non est adimplendum*, il lavoratore potrebbe infatti sospendere la prestazione lavorativa in presenza di condizioni di lavoro insicure, che integrano un inadempimento contrattuale del datore all'obbligo derivante dall'art. 2087 c.c. (Zoppoli 1991, p. 260).

Si sono già ricordate le perplessità dottrinali sulla possibilità di invocare il principio *inadimplenti...* in caso di inadempimento al dovere di sicurezza. Si è osservato, in sostanza, che ammettere il ricorso all'art. 1460 c.c. a fronte di condizioni di lavoro insalubri, sarebbe giuridicamente errato, posto che la prestazione che può legittimamente essere sospesa è quella principale, e cioè quella di lavorare.

L'obbligazione di sicurezza appartarrebbe invece agli obblighi accessori (Mancini 1957, p. 4). Ciò ha portato a chiedersi se la stessa collocazione dell'art. 2087 c.c. – estranea, sul piano sistematico, all'ambito delle disposizioni codicistiche sul contratto individuale di lavoro – non sia da rivedersi (Giugni 1963, p. 340). La replica a tali osservazioni, come già detto, fa leva sulla piena compatibilità dell'obbligo di sicurezza con il *sinallagma* contrattuale, il quale comprende tutti gli obblighi, accessori oltre che principali, derivanti dal contratto individuale (Suppiej 1988, p. 447).

In relazione all'applicabilità dell'art. 1460 c.c. nel caso di specie, è tuttavia difficile giustificare l'eventuale conservazione della controprestazione retributiva da parte del lavoratore che legittimamente sospenda la prestazione divenuta pericolosa o insalubre. La costituzione in mora del creditore-datore postula infatti l'offerta della prestazione di lavoro da parte del debitore-lavoratore, mentre non è sufficiente, a tal fine, il sem-

plice rifiuto, per quanto legittimo, di lavorare in condizioni disagiate. In quest'ultimo caso, infatti, non vi è alcuna offerta, poiché ciò da cui il debitore si astiene è proprio la prestazione (Ghezzi 1965, p. 32).

Questa applicazione dell'istituto della *mora credendi*, che è stata definita «stringente, ma certo formalistica» (Montuschi 1989, p. 69), comporta che l'unica conseguenza diretta della violazione dell'art. 2087 c.c. è – ferma restando la possibilità di dimettersi per giusta causa – il diritto del prestatore al risarcimento del danno (cfr. ancora Ghezzi, *ibidem*; Mancini 1965, p. 85).

La spettanza del risarcimento è avvalorata dalla considerazione, di carattere generale, secondo la quale il contraente che si avvale dell'eccezione di inadempimento *ex art.* 1460 c.c. può, in seguito, chiedere la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453: norma, quest'ultima, che fa appunto «salvo, in ogni caso, il risarcimento del danno» (Bigliazzi Geri 1988, p. 46). Il lavoratore, quindi, «può riuscire a sottrarsi alla situazione pregiudizievole evitando il prodursi o l'aggravarsi del danno senza rinunciare al rapporto ed al conseguente reddito, come avverrebbe invece con le dimissioni» (Vallebona 1997, p. 210).

Un'innovazione determinante, in tema di diritto di astensione dal lavoro del dipendente in caso di insufficienza delle misure di sicurezza, viene da alcune norme contenute nel d.lgs. n. 277/1991 e nel d.lgs. n. 626/1994 (Vallebona 1997, p. 211).

In primo luogo, la legge riconosce la possibilità di un allontanamento temporaneo del lavoratore dalla prestazione lavorativa giudicata rischiosa per la salute in base ad un accertamento sanitario del medico competente. La misura, prevista dall'art. 8 del d.lgs. n. 277/1991, è stata ribadita dall'art. 17 del d.lgs. n. 626/1994 sotto forma di inidoneità parziale, temporanea o totale alla prestazione di lavoro, valutata dal medico competente.

Queste norme consentono al lavoratore, ritenuto inidoneo alla prestazione rischiosa, il diritto di ottenere la modifica della prestazione di lavoro per ragioni di salute. In caso di adibizione temporanea o definitiva ad altri compiti, si applicheranno tutte le possibili garanzie, *ivi* compresa la conservazione della retribuzione e della qualifica originaria in caso di inferiorità delle nuove mansioni (art. 8, 2° comma, d.lgs. n. 277/1991).

Alle norme sull'allontanamento dalla prestazione di lavoro divenuta rischiosa per la salute si affianca, nel d.lgs. n. 626/1994, la possibilità per il lavoratore di astenersi dalla prestazione lavorativa, «senza subire pregiudizio alcuno», in caso di pericolo grave ed immediato, non altrimenti evitabile (art. 14, d.lgs. n. 626). Una corretta interpretazione dell'inciso porta a ritenere non solo che il lavoratore non possa essere assoggettato

alle sanzioni disciplinari previste per l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, ma che, anzi, mantenga inalterato il diritto alla retribuzione (Ricci 1997, p. 190).

Né potranno essere irrogate sanzioni disciplinari, salvo il caso di grave negligenza, per l'eventuale adozione da parte del dipendente di misure per evitare il pericolo, senza previa consultazione del superiore gerarchico (art. 14 cit., 2° comma).

In base a queste disposizioni, il creditore-datore di lavoro è evidentemente destinato a sopportare – in quanto oggettivamente rientranti nel rischio di impresa – le conseguenze sul piano lavorativo di un improvviso abbassamento, anche incolpevole, dei livelli di tutela. Le norme ricordate costituiscono, quindi, non solo un'applicazione specifica del principio generale *inadimplenti...*, peraltro integrato con il diritto al mantenimento della retribuzione da parte del lavoratore, ma anzi un ampliamento del tradizionale ambito di applicazione del rimedio civilistico.

L'astensione unilaterale dal lavoro è infatti da ritenersi legittima anche in ipotesi di sopravvenuta carenza dei livelli di sicurezza che non sia imputabile ad alcuna delle parti. Come è stato rilevato a proposito dell'art. 14 del decreto n. 626, nella fattispecie descritta nella norma «*non c'è (...) alcun inadempimento datoriale (pur potendo esservi, ma in via di mero fatto, un sottostante inadempimento)*» (così, anche per il corsivo, Del Punta 1997, p. 191).

A completamento del quadro dei rimedi individuali, vanno ricordate le dimissioni per giusta causa del lavoratore. Quest'ultimo, a fronte di un grave inadempimento datoriale all'obbligazione di sicurezza, potrebbe infatti avvalersi della possibilità offerta dall'art. 2119 c.c., nel caso in cui la pericolosità dell'ambiente di lavoro fosse di tale rilevanza e immediatezza da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

È tuttavia persino superfluo rilevare che il rimedio delle dimissioni per giusta causa è, per il lavoratore, quello maggiormente pregiudizievole. Esso si risolve sostanzialmente in una perdita del posto di lavoro – sebbene parzialmente compensata dal riscontro economico dell'indennità di mancato preavviso – determinata da un inadempimento della controparte.

Il quadro dei rimedi giuridici ora tratteggiato, nulla toglie alla considerazione secondo la quale tutta la legislazione antinfortunistica è in concreto orientata alla protezione individuale del lavoratore. Ciò, tuttavia, fa parte della tutela *fisiologica* della sicurezza sul lavoro. Il piano dei rimedi è invece diverso, e postula un momento *patologico*, qual è l'inadempimento datoriale agli obblighi di sicurezza.

Inoltre, mentre la tutela prevenzionistica è, appunto, tutta rivolta alla tutela del singolo individuo-lavoratore, sul piano dei rimedi giuridici si delinea la bipartizione, di cui si è già parlato, tra rimedi individuali e rimedi collettivi. E proprio questi ultimi sono forse i più incisivi e rilevanti nell'esperienza concreta delle relazioni di lavoro.

3. *I rimedi collettivi. Premessa: la legittimazione del sindacato alla tutela delle condizioni di lavoro*

I mezzi di tutela collettiva della sicurezza, che coesistono, nella legge e nella contrattazione collettiva, con i rimedi individuali, hanno l'obiettivo di cautelare sul piano giuridico l'interesse della collettività di rischio, in presenza di un ambiente di lavoro insalubre e/o insicuro.

Come si è detto, questo livello di tutela si attua, in via necessaria, mediante le rappresentanze per la sicurezza, e tramite l'esercizio delle prerogative che la legge attribuisce a queste ultime. Poiché, tuttavia, il più recente orientamento legislativo e contrattuale è nel senso di affidare senz'altro a soggetti sindacali – o di estrazione sindacale – la rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, si comprende come una completa analisi dei rimedi collettivi non possa prescindere da alcune osservazioni preliminari in ordine al ruolo ed alla legittimazione del sindacato nella tutela dell'ambiente di lavoro.

Del resto, il rapporto tra azione sindacale e tutela della salute è ormai di lunga data, anche se ha conosciuto fasi alterne, nelle quali importanti rivendicazioni sono state intervallate da momenti di involuzione e/o di autocritica (v. ampiamente Renga 1994, p. 615).

Già in relazione alle forme di rappresentanza di cui all'art. 9 Stat. lav., si era creata, nella prassi, un'identificazione progressiva tra organismi di tutela collettiva della sicurezza e sindacato, in modo tale che gli organismi sindacali avevano fatto propria – *praeter legem* – la materia della sicurezza sul lavoro. La prassi aveva poi trovato una sostanziale condivisione ad opera della giurisprudenza, ed una codificazione nei principali contratti collettivi nazionali.

Questa investitura, in via di fatto, del sindacato aveva suscitato in dottrina diverse perplessità e critiche, variamente motivate. Ci si chiedeva, in sostanza, se la sovrapposizione tra rappresentanze sindacali e rappresentanze per la sicurezza fosse giustificata o se, invece – almeno in relazione all'art. 9 Stat. lav. – non costituisse un chiaro travisamento dell'intenzione legislativa (in argomento Smuraglia 1974, p. 71; Bianchi D'Urso 1980, p. 219; Natullo 1993, p. 209).

In quest'ultimo senso era orientato chi rimarcava l'assenza, nel sindacato, delle competenze e professionalità necessarie in materia prevenzionistica (Simi 1984, p. 3; Zangari 1973, p. 208). La tesi aveva trovato qualche sporadico sostegno anche in giurisprudenza, sia pure muovendo da un principio diverso (cfr. Cass. pen. 27.6.1979, Ghisotti, in *RIDPP* 1981, p. 1558).

L'opinione in questione – al di là delle sue formulazioni più estreme (Marino 1975, pp. 255, 272) – aveva un sostegno di fondo nell'interpretazione storico-evolutiva dell'art. 9 dello Statuto. I lavori parlamentari mostrano infatti chiaramente come alla primitiva formulazione dell'art. 9 dello Statuto, che prevedeva un esplicito collegamento tra le rappresentanze per la sicurezza e le r.s.a. di cui al successivo art. 19, sia stata consapevolmente sostituita una formulazione generica, senza alcun riferimento o specificazione ulteriore sulla natura delle rappresentanze (sul punto Grandi 1976, p. 148).

Si comprende quindi l'affermazione secondo la quale l'intenzione dei compilatori dello Statuto era quella di non identificare le rappresentanze per la sicurezza *ex art. 9* (solamente) con le istanze sindacali di base sul luogo di lavoro (Ghezzi 1979, p. 159; Persiani 1971, p. 543).

L'argomentazione, pur dotata di una solida base interpretativa, è stata tuttavia progressivamente smentita dalla prassi e dalla normativa successiva allo Statuto medesimo (Balandi 1990, p. 219; Nicolini 1991, p. 78; Loy 1994, p. 6; Lai 1994, p. 3228). L'esperienza applicativa dell'art. 9 Stat. lav. ha portato infatti ad una sostanziale sovrapposizione tra le rappresentanze *ex art. 9* e gli organismi sindacali in azienda (Montuschi 1997, p. 51, e 1991, p. 14; Biagi 1991, p. 131). Nello stesso senso si sono orientate la giurisprudenza (Cass. sez. un. penali 21.5.1988, cit.; Trib. Napoli 14.6.1994, in *NGL* 1994, p. 468; Trib. Monza 20.6.1993, *RGL* 1983, p. 648) e la contrattazione collettiva, almeno fino al momento dell'emanazione del decreto legislativo n. 626/1994¹.

Sul piano normativo, poi, è intervenuta in un primo momento la legge di riforma sanitaria del 1978, con una norma espressamente orientata nel senso dell'individuazione della rappresentanza sindacale aziendale

¹ Tra i contratti di categoria più recenti, precedenti (o immediatamente successivi) rispetto al decreto n. 626/1994, che presuppongono l'identificazione tra organismi sindacali e rappresentanze *ex art. 9* Stat. lav., cfr. il Ccnl legno e arredamento (industria) del 13 dicembre 1994; il Ccnl laterizi (piccola industria) del 28 novembre 1994; il Ccnl lapidei (piccola industria) del 10 novembre 1994; il Ccnl ceramica e abrasivi del 12 ottobre 1994; il Ccnl cemento e calce del 30 settembre 1994; il Ccnl metalmeccanici (industria) del 5 luglio 1994; il Ccnl chimici farmaceutici (piccola industria) del 14 maggio 1994; il Ccnl cartai (piccola industria) del 7 ottobre 1993; il Ccnl grafici ed editoriali (piccola industria) del 16 marzo 1993.

quale interlocutore «ufficiale» della controparte datoriale in materia di sicurezza (sull'art. 20, 3° comma, legge n. 833/1978, Mazzotta 1980, p. 2998; Pera 1980, p. 244; Smuraglia 1988, p. 418).

Da ultimo, la legislazione di derivazione comunitaria ha assunto una decisiva posizione a favore della coincidenza tra le due forme di rappresentanza in azienda, e cioè quella sindacale e quella per la sicurezza (Nattullo 1997, p. 210). Già nel decreto legislativo n. 277/1991, all'ultimo comma dell'art. 4, si afferma testualmente che «ai fini del presente decreto si intendono per rappresentanti dei lavoratori i loro rappresentanti nell'unità produttiva, ovvero nell'azienda, come definiti dalla normativa vigente, ovvero dai contratti collettivi applicabili». Ad un risultato non difforme erano pervenuti i contratti collettivi, i quali, già al tempo dell'emanazione del decreto n. 277/1991, avevano recepito la prassi interpretativa instauratasi sull'art. 9 Stat. lav., rinviando alle r.s.a. le competenze in materia di tutela delle condizioni di lavoro².

Dopo gli ultimi interventi normativi – ed in particolare gli artt. 18 e 19 del d.lgs. n. 626/1994, che identificano espressamente rappresentanze per la sicurezza e r.s.u. – il dibattito si è necessariamente spostato sulla validità della soluzione (ormai) imposta dal legislatore, e ripresa dalla più recente contrattazione collettiva (in argomento Zoli 1995, p. 808; Basenghi 1996, p. 113).

Svariate sono, a questo punto, le considerazioni possibili al fine di valutare l'opportunità della delega al sindacato nella materia in oggetto. Prima di tutto va però evidenziato che lo stesso decreto legislativo n. 626/1994 si comporta, nei confronti del sindacato, in modo non univoco, a volte ampliando e a volte restringendo gli spazi di operatività e le competenze. Infatti, nello stesso ambito del decreto n. 626, l'azione sindacale in materia di sicurezza incontra alcune significative limitazioni, soprattutto in sede di contrattazione collettiva (v. *infra*). Un significativo coinvolgimento del sindacato si nota invece, nuovamente, sotto l'aspetto della proceduralizzazione dell'obbligo di sicurezza, anch'essa notevolmente accentuata dal decreto n. 626/1994 (Galantino 1996, p. 28).

Non è quindi del tutto vero che la materia della sicurezza sia ora nella completa disponibilità degli organismi sindacali. Del resto, anche nell'ambito del decreto legislativo n. 626, la rappresentanza per la sicurezza, pur collocandosi esplicitamente all'interno delle strutture sindacali di base, si deve ritenere distinta rispetto a queste ultime, in quanto «artico-

² V. ad es. Ccnl legno e arredamento (piccola industria) 13.12.1994; Ccnl laterizi (piccola industria) 28.11.1994; Ccnl ceramica e abrasivi 12.10.1994; Ccnl cemento e calce 30.9.1994; Ccnl cartai (piccola industria) 7.10.1993.

lazione di tipo specialistico». In questa prospettiva, però, l'identificazione tra le due forme di rappresentanza operata dalla legge e dalla contrattazione diviene «una non piccola contraddizione» (Montuschi 1997, p. 51), poiché la «scelta compiuta di ricondurre la rappresentanza specializzata al sistema di rappresentanza generale» potrebbe portare ad una «progressiva diluizione del ruolo specializzato delle rappresentanze di sicurezza nelle funzioni di tutela generica degli interessi professionali svolte dalla rappresentanza sindacale» (Caruso 1997, p. 20).

In ogni caso, un'adeguata valutazione sulla opportunità dell'identificazione tra le due forme di rappresentanza – sindacale e per la sicurezza – non sembra possa essere espressa se non ponendosi nell'unica prospettiva possibile, e cioè quella dei lavoratori stessi. Ciò significa che la tutela sindacale delle condizioni di lavoro deve considerarsi adeguata in quanto (e solo in quanto) sia rispondente, almeno in linea teorica, alle esigenze di salvaguardia della salute e della sicurezza della collettività di rischio.

Sotto questo aspetto, l'opzione legislativa di cui agli artt. 18 e 19 del decreto n. 626/1994 non può essere considerata in modo del tutto sfavorevole.

Innanzitutto, non si può sottovalutare che – come già ricordato – il decreto n. 626/1994 recepisce sul punto una prassi consolidata ed accolta da tempo nella contrattazione collettiva – vale a dire l'identificazione tra r.s.a. e rappresentanze di cui all'art. 9 Stat. lav. – che ha ottenuto anche l'avallo della giurisprudenza. Tramite il richiamo alle strutture sindacali di base quale sede privilegiata, se non esclusiva, di designazione dei rappresentanti per la sicurezza, si assicura a questi ultimi il margine più ampio possibile di rappresentatività dei lavoratori interessati, e cioè della comunità di rischio.

Inoltre, la soluzione accolta dal legislatore negli artt. 18 e 19 del decreto n. 626/1994 pare sostanzialmente in linea con il quadro evolutivo della legislazione giuslavoristica, specie quella di derivazione comunitaria (in argomento Del Punta 1993, p. 188). La normativa italiana degli ultimi anni prevede infatti un sempre più ampio coinvolgimento del sindacato nelle scelte imprenditoriali, identificando a tal fine i «rappresentanti dei lavoratori», di cui alle direttive europee, con le articolazioni sindacali presenti nei luoghi di lavoro. In questa prospettiva, la tecnica adottata per la trasposizione dell'art. 11 della direttiva-quadro n. 89/391 (sulla quale v. Biagi 1992, p. 241; Loy 1994, p. 21) si può definire tradizionale.

Come è stato notato di recente in dottrina, la coincidenza delle due forme di rappresentanza (sindacale e per la sicurezza) «può essere considerata un presupposto utile – o essenziale – per la realizzazione di efficaci forme di coordinamento nella complessiva gestione delle azioni di tute-

la delle condizioni di lavoro, le quali... presentano tra loro connessioni così strette e inscindibili da consigliare una visione veramente globale dei singoli problemi» (Proia 1997, p. 202).

È evidente, piuttosto, che all'espresso conferimento al sindacato di poteri e competenze in materia di sicurezza, si contrappone una altrettanto precisa responsabilizzazione del medesimo (in tal senso già Bianchi D'Urso 1980, p. 198). Non a caso si è osservato che «la reale possibilità di ottenere qualche risultato in via preventiva, e quindi in chiave prevenzionistica, è comunque affidata agli organismi e agli strumenti di azione collettiva» (Zoli 1995, p. 808).

Si tratta di un passaggio importante, poiché è sempre presente il rischio – che la pregressa esperienza sindacale lascia intravedere – «di affidare una tematica importante come quella della prevenzione antinfortunistica (...) ad una logica compromissoria e dipendente spesso dai rapporti di forza» (Galantino 1996, p. 40).

4. (segue) *I singoli rimedi*

Il problema, cui si è appena accennato, dei rapporti tra rappresentanze per la sicurezza e organismi sindacali, condiziona fortemente anche la configurazione dei singoli rimedi collettivi in tema di sicurezza sul lavoro.

Ciò appare evidente con riferimento ad un primo mezzo di tutela, e cioè la possibilità, per le rappresentanze per la sicurezza, di ricorrere alla procedura di cui all'art. 28 Stat. lav. in caso di inadempimento datoriale all'obbligo di salvaguardia delle condizioni di lavoro.

Il procedimento di repressione della condotta antisindacale viene ritenuto esperibile da parte delle rappresentanze ex art. 9 Stat. lav., accanto ai rimedi ordinari (Garilli, Bellavista 1990, p. 160; Biagi 1974, p. 900), qualora il datore di lavoro ostacoli l'esercizio delle prerogative di controllo e promozionali proprie delle rappresentanze stesse. Presupposto essenziale di questa conclusione è il riconoscimento dell'esistenza, in capo al datore di lavoro, di un obbligo a trattare derivante dall'art. 9 dello Statuto (Zoli 1992, p. 122). Da tale obbligo deriva infatti la giustificazione dell'applicabilità, in caso di violazione, del procedimento di repressione della condotta antisindacale (Romagnoli 1972, p. 410; Treu 1974, p. 75).

Alla medesima conclusione perviene la giurisprudenza, specie quella dei primi anni successivi all'emanazione dello Statuto, pur se non mancano in senso conforme, decisioni anche recenti (per tutte, cfr. Pret. Milano 28.7.1995, in *D&L* 1995, p. 860).

Sull'applicabilità dell'art. 28 Stat. lav. alla materia della sicurezza sul lavoro non mancano tuttavia opinioni divergenti. Si è rilevato infatti, in primo luogo, che l'illecito lesivo in tema di sicurezza è concettualmente diverso da quello antisindacale (Ghera 1979, p. 29). Inoltre, al fine di soddisfare i requisiti di legittimazione attiva previsti dal 1° comma dell'art. 28, occorre che le rappresentanze *ex art. 9* coincidano con gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali (Zangari 1973, p. 224; Natullo 1993, p. 209).

Infine si è osservato che, per i limiti intrinseci al provvedimento pretorile, il procedimento di cui all'art. 28 Stat. lav. non potrebbe essere utilizzato in caso di controversie sull'attuazione delle misure prevenzionistiche – nel qual caso soccorrerebbero i rimedi ordinari – bensì solo nell'ipotesi di ingiustificata negazione del diritto al controllo previsto dall'art. 9 dello Statuto (così Pera 1972, p. 123).

Fin qui il dibattito sviluppatosi nella vigenza dell'art. 9 Stat. lav. La sopravvenienza del decreto n. 626/1994, e l'identificazione legislativa tra organi del sindacato e rappresentanze per la sicurezza, contenuta nell'art. 18 del decreto medesimo, ha indotto nuovamente la dottrina ad interrogarsi sulla praticabilità dell'art. 28 Stat. lav. in caso di violazione da parte datoriale dei diritti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Viscomi 1995, p. 22; Cosio 1995, p. 326).

Alle difficoltà inerenti l'applicazione dell'art. 28 nel caso di specie, intende far fronte un recente disegno di legge, modellato peraltro sulla falsariga di precedenti iniziative decadute con le passate legislature (Franco 1993, p. 123)³.

Il progetto prevede che «qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio dei diritti previsti dall'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994, si applicano, su ricorso del rappresentante per la sicurezza che vi abbia interesse, le disposizioni di cui all'art. 28 Stat. lav.». Il problema della legittimazione attiva viene quindi risolto in modo netto, mediante un espresso conferimento del diritto di agire *ex art. 28* anche al rappresentante per la sicurezza.

L'art. 3 del disegno di legge in questione consente poi l'intervento e la costituzione di parte civile dell'organizzazione sindacale e del rappresentante per la sicurezza, nei processi penali per reati in materia di igiene e sicurezza del lavoro⁴. Si viene così a toccare la nota – e problematica –

³ Si tratta dell'atto Senato n. 51 (XIII legislatura) di iniziativa dei sen. Smuraglia, De Luca, Galdi e Pizzinato.

⁴ La costituzione di parte civile è finalizzata ad ottenere «in aggiunta o alternativa rispetto al risarcimento del danno, la riparazione in forma specifica mediante rimozione delle

questione concernente l'ammissibilità della costituzione di parte civile del sindacato (in giurisprudenza cfr. Pret. Napoli 31.5.1983, in *RGL* 1983, II, p. 543; Pret. Brescia 28.6.1990, in *GM* 1992, p. 140; Cass. pen. 8.11.1993, in *RP* 1994, p. 951). Anche la possibilità di costituirsi parte civile dell'organismo deputato all'attuazione della sicurezza può essere inquadrata – sia pure in senso lato – nell'ambito dell'azione collettiva a salvaguardia delle condizioni di lavoro.

In tema di rimedi collettivi a tutela della sicurezza, le maggiori novità provengono senza dubbio dall'art. 19, 1° comma, lett. o, del decreto n. 626/1994, che consente al rappresentante per la sicurezza di fare ricorso alle autorità competenti, allorché ritenga insufficienti le misure di sicurezza adottate in azienda e i mezzi impiegati per attuarle. Si tratta di una prerogativa assai importante, in ordine alla quale si è rilevata la necessità di un'interpretazione che tenga conto delle attuali competenze in tema di vigilanza sull'attuazione della sicurezza. In questo senso, il ricorso-denuncia del rappresentante potrebbe essere diretto non solo all'Azienda Usl o all'Ispettorato del lavoro, ma anche all'autorità giudiziaria, penale e/o civile (cfr. Montuschi 1995, p. 413; Zoli 1995, p. 808; Ferraro-Lamberti 1995, p. 50; Franco 1996, p. 291).

L'azione del rappresentante per la sicurezza *ex* art. 19, lett. o, del d.lgs. n. 626/1994 si inserisce tra le fattispecie nelle quali ad un organismo esponenziale degli interessi di una collettività viene concessa, in via esclusiva, la legittimazione ad esperire un determinato rimedio, i cui risultati vanno a vantaggio di tutti gli interessati. Una fattispecie analoga – pur con le dovute precisazioni e distinzioni – può riscontrarsi nell'art. 4, 6° comma, della legge n. 125 del 1991 – non a caso anch'essa di derivazione comunitaria – dove si riconosce al (solo) Consigliere di parità regionale la legittimazione ad agire in giudizio per la rimozione di eventuali discriminazioni a carattere collettivo (per tutti, Treu 1991, p. 139).

Si profila quindi, più in generale, l'esistenza di una precisa linea di tendenza normativa, nel senso di ritenere opportuno l'affidamento ad apposite rappresentanze specializzate della tutela degli interessi di una collettività di lavoratori.

situazioni di pericolosità o nocività; il miglioramento delle condizioni di produzione e lavoro, sotto il profilo della sicurezza dei lavoratori addetti e delle popolazioni che risiedono nelle zone circconvicine ai luoghi di lavoro; la pubblicazione della sentenza» (art. 3 progetto cit.).

5. *La contrattazione collettiva*

Il quadro dei profili collettivi della sicurezza sul lavoro rimarrebbe incompleto in assenza di una breve analisi del ruolo e delle competenze della contrattazione collettiva.

Si tratta, peraltro, di uno tra gli aspetti più interessanti dell'argomento, anche e soprattutto per la presenza di alcuni recenti contributi dottrinali, che hanno evidenziato la necessità di una sostanziale rivalutazione dei compiti della contrattazione collettiva in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro (Balandi 1990, p. 223, e 1994, p. 89; Smuraglia 1989, p. 6; Renga 1991, p. 139; 1994, p. 657; Natullo 1995b, p. 423).

Tale orientamento non intende confutare l'affermazione di principio secondo la quale la salute dei lavoratori non è materia di negoziazione o di monetizzazione (Montuschi 1989, p. 165; 1991, p. 13; 1994, p. 337), ma semplicemente evidenziare le possibili funzioni promozionali svolte dalla contrattazione in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro (Zoli 1992, p. 125).

La rivisitazione del ruolo svolto dalla contrattazione collettiva in materia di sicurezza muove da una duplice constatazione. In primo luogo, la sede negoziale è luogo privilegiato per definire consensualmente i livelli di tutela appropriati ad ogni specifica realtà produttiva. Inoltre la contrattazione si rivela in grado di contemperare i contrapposti interessi all'abbattimento dei costi aziendali e alla salubrità dell'ambiente di lavoro (Balandi 1990, p. 229; Renga 1994, p. 658). A tutto ciò si aggiunge che, nella materia *de qua*, la forza contrattuale dell'individuo non è paragonabile alla pressione esercitabile da parte del gruppo organizzato (cfr. ancora Balandi 1990, pp. 223-224; Zoli 1995, p. 808).

Queste affermazioni, che mirano a porre in rilievo l'utilità dell'azione svolta dall'autonomia collettiva in tema di tutela delle condizioni di lavoro, non sembrano avere particolarmente influenzato i compilatori del decreto legislativo n. 626/1994 – e ancor prima del d.lgs. n. 277/1991 – nei quali non è dato riscontrare, salvo poche eccezioni, richiami o rinvii all'autonomia collettiva. La situazione non è cambiata a seguito delle modifiche introdotte, nel decreto n. 626/1994, dal d.lgs. n. 242/1996, né con la successiva e ancor più recente normativa di derivazione comunitaria (v. ad esempio l'art. 15 d.lgs. 14.8.1996, n. 494).

Le più importanti norme di rinvio alla contrattazione sono, attualmente, i più volte richiamati artt. 18 e 19 del d.lgs. n. 626/1994 sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Oltre ad esse, l'unico altro richiamo alla contrattazione collettiva – anche aziendale – contenuto nel decreto n. 626/1994 si riscontra all'art. 54, 2° comma, relativo alla fissa-

zione delle pause lavorative cui hanno diritto i lavoratori adibiti all'uso di videoterminali (Montuschi 1995, p. 412).

Secondo l'art. 18, 5° comma, del decreto n. 626/1994, spetta alla contrattazione il compito di precisare i contorni della figura del rappresentante per la sicurezza, indicando «il numero, le modalità di designazione o di elezione», nonché «il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni» del rappresentante medesimo (art. 18, 5° comma).

All'autonomia collettiva spetta poi la fissazione delle modalità e dei contenuti specifici della formazione del rappresentante (art. 18, 7° comma). In questo caso vi è un riferimento esplicito al livello nazionale di contrattazione, analogamente a quanto avviene nell'art. 19, 3° comma, del decreto n. 626, dove appunto si specifica che le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza devono essere esercitate secondo modalità fissate in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Un richiamo esplicito al livello negoziale manca invece nel già ricordato quinto comma dell'art. 18 del decreto n. 626/1994. Nonostante ciò, il riferimento deve intendersi rivolto, anche in questo caso, ai contratti nazionali, che in effetti hanno puntualmente provveduto, spesso recependo specifiche intese interconfederali (Stolfa 1996, p. 1606).

Infine, nel decreto n. 626/1994, la fonte negoziale è implicitamente presupposta dall'art. 20, che, com'è noto, prevede la costituzione di organismi paritetici, con compiti promozionali e para-giurisdizionali (Ferraro-Lamberti 1993, p. 52; Brignone 1995, p. 186). La sede naturale per l'istituzione e la regolamentazione di tali organismi è appunto la contrattazione collettiva, di norma al livello nazionale. Si tratta di un dato di comune esperienza nelle relazioni industriali degli ultimi anni, che assume particolare importanza in alcuni settori quale quello dell'edilizia. Non a caso lo stesso art. 20 del d.lgs. n. 626, al secondo comma fa salvi gli organismi bilaterali o partecipativi già previsti dai previgenti accordi sindacali di diverso livello⁵.

Questa digressione sui rinvii alla contrattazione contenuti nel d.lgs. n. 626/1994 vale a dimostrare come il ruolo dell'autonomia collettiva sia sostanzialmente rimasto circoscritto ad un aspetto specifico, pur se di grande rilievo, qual è la disciplina delle forme di rappresentanza dei lavoratori (Viscomi 1995, p. 21).

Tutto ciò porta indubbiamente ad evidenziare una latente sfiducia le-

⁵ Cfr. ad esempio il Ccnl edili (industria) 5 luglio 1995, e il Ccnl edili (artigianato) 27 ottobre 1995. In argomento v. AA.VV., *Il rapporto di lavoro nel settore edile*, Rimini, 1997, p. 193.

gislativa nelle potenzialità della contrattazione collettiva nella materia *de qua*. Ciò risulta chiaro, del resto, nel momento stesso in cui si prevedono strumenti e percorsi alternativi, a livello amministrativo o regolamentare, per il caso in cui la contrattazione non intervenga. Questo accade in tema di designazione del rappresentante per la sicurezza (art. 18, 5° comma, d.lgs. n. 626/1994), con un meccanismo ripreso anche di recente nella legge 24 giugno 1997, n. 196 (artt. 4, 3° comma, e 11, 4° comma).

La diffidenza del legislatore nell'efficacia del ruolo della contrattazione in sede di tutela delle condizioni di lavoro non pare tuttavia giustificata, specialmente sulla base delle più recenti acquisizioni dottrinali delle quali si è detto. È al contrario possibile, appunto sulla via indicata dalla dottrina, enumerare una serie di ragioni atte a valorizzare l'apporto offerto dalla negoziazione.

Un primo motivo di rilevanza fa leva sull'interesse del datore di lavoro alla definizione, in sede convenzionale, della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (*mstf*). Quest'ultimo è, com'è noto, il principio-guida, enunciato nell'art. 2087 c.c. e ribadito dalla successiva legislazione, che l'ordinamento italiano tradizionalmente segue in sede di quantificazione dell'obbligo di sicurezza (Balandi 1993, p. 84; Loy 1996, p. 10; Natullo 1995, p. 244).

Il particolare rigore del criterio in esame, che impone al datore l'adeguamento dei livelli di sicurezza alle più avanzate conoscenze scientifiche e tecnologiche, non ne ha impedito una decisa riaffermazione ad opera del decreto n. 626/1994, anche se una diversa interpretazione – non a torto definita rivoluzionaria – sembra profilarsi nella recente sentenza n. 312/1996 della Corte costituzionale (Vallebona 1996, p. 829; Natullo 1997, p. 818).

A fronte di questi autorevoli sviluppi giurisprudenziali, prende ancor più vigore la tesi secondo la quale una definizione convenzionale dei limiti del criterio *mstf* si rivela opportuna se non indispensabile. La sede privilegiata per una simile operazione è appunto la contrattazione collettiva.

Un secondo motivo di rilevanza della contrattazione ai fini della sicurezza si rinviene nella possibilità, che è offerta solo dalla trattativa negoziale, di ottenere una efficace mediazione tra l'interesse del datore al minor costo imprenditoriale e quello dei lavoratori alla salubrità dell'ambiente di lavoro (Balandi 1990, p. 229; 1993, p. 89). L'attività negoziale è agevolata, in questo caso, dalla notevole accentuazione del momento procedurale nella gestione dell'obbligo di sicurezza, operata dal decreto n. 626/1994 (Galantino 1997, p. 381; Focareta 1995, p. 5).

È significativo, in proposito, che nonostante la contrattazione collet-

tiva non sia affatto menzionata dal decreto n. 626/1994 in relazione ai più importanti momenti procedurali – come ad esempio la redazione del documento (Lai 1995, p. 482) o la riunione periodica di cui all'art. 11 (Crespi 1996, p. 2035) – gli accordi sindacali siano intervenuti spontaneamente nella materia *de qua*, prevedendo ad esempio disposizioni integrative in tema di modalità di svolgimento della riunione periodica (v. ad es. l'accordo interconfederale 22.5.1995 sul rappresentante per la sicurezza, parte I, punto 4).

La mediazione negoziale tra i contrapposti interessi deve comunque rispettare il principio secondo cui la sicurezza dei lavoratori non è materia che possa essere «contrattata» – nel senso deteriore del termine – né in alcun modo «monetizzata» (Montuschi 1989, pp. 165, 277; 1991, pp. 13). Pertanto non sembrano in linea con i tempi – né tantomeno con lo stesso decreto n. 626/1994 – alcune disposizioni contenute nei più recenti contratti di comparto del settore pubblico, che tuttora contengono, nella parte retributiva, forme – nemmeno tanto «striscianti» – di monetizzazione del rischio⁶.

Lo strumento del contratto collettivo consente, ancora, di adattare opportunamente le esigenze di sicurezza alle caratteristiche delle diverse lavorazioni e dei vari settori produttivi (Smuraglia 1989, p. 5). La contrattazione potrebbe, in questa prospettiva, quanto meno contribuire alla definizione di dettaglio delle prescrizioni antinfortunistiche, sia pure entro minimi inderogabili di tutela fissati dalla legge (cfr. ancora Smuraglia 1989, p. 6).

Non sembra, ad esempio, fuor di luogo ipotizzare una regolamentazione convenzionale, mirata sulle esigenze specifiche di un certo settore produttivo, delle ipotesi in cui è necessario, per i lavoratori, utilizzare alcuni dispositivi di protezione individuale.

L'intervento degli accordi sindacali permetterebbe allora, in molti casi, di modellare le cautele sulle specifiche esigenze del singolo settore, della singola azienda o addirittura delle singole lavorazioni. Ciò consentirebbe, tra l'altro, di contenere gli effetti dell'eccesso di normazione in materia prevenzionistica, prodottosi a partire dall'amplissima normazione degli anni '50 ed infittitosi ulteriormente dopo il decreto n. 626/1994 (sul punto Vallebona 1995, p. 447).

⁶ Ad esempio, l'art. 42 del Ccnl per il comparto Università, per il quadriennio 1994-1997, prevede espressamente che una quota del finanziamento del trattamento economico accessorio sia destinato alla «remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio». Si tratta, com'è evidente, di un'esplicita riproposizione di forme di monetizzazione del rischio che avrebbero dovuto scomparire a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994 (v. l'art. 3, 1° comma, lett. *b* e *c*).

Quest'ultima proiezione del ruolo della contrattazione collettiva, anche se non sconosciuta all'esperienza passata (v. ancora Renga 1994, *passim*), è tuttavia la più lontana dall'attuale quadro normativo. Infatti il decreto n. 626/1994 ha consapevolmente scelto di affidare, pressoché integralmente, alla disciplina normativa o regolamentare la definizione delle misure di protezione individuale. Ed anche dove il legislatore apre qualche spiraglio all'azione contrattuale, subito si affretta a dettare disposizioni «suppletive» per il caso di assenza di previsioni negoziali (v. il già ricordato art. 54 del decreto n. 626, sulle pause per i lavoratori adibiti ai videoterminali).

Inoltre, la linea adottata dal legislatore del decreto n. 626/1994, e pienamente ribadita dal successivo decreto 19 dicembre 1994, n. 758, è quella di attuare una coercizione di tipo penale delle violazioni in tema di sicurezza e igiene del lavoro (Montuschi 1996, p. 97). La materia della sicurezza, al di là della sua rilevanza sul piano dei rapporti privati, viene evidentemente riconosciuta di rilevante interesse pubblico, per le ricadute che gli infortuni sul lavoro hanno sul piano sociale.

La preponderanza di una repressione di tipo penale – a prescindere da ogni valutazione di merito sulla sua efficacia – è comunque palesemente limitativa dello spazio a disposizione della contrattazione collettiva. Si dubita, infatti, che all'autonomia negoziale sia consentito di integrare – sia pure sotto forma di aggiornamento delle tecniche di tutela della salute – il precetto delle norme incriminatrici contenute nelle leggi antinfortunistiche (Franco 1995, p. 307).

Il legislatore ha quindi manifestato una convinzione di fondo, secondo la quale, in tema di salute ed incolumità dei lavoratori nei luoghi di lavoro, la fonte normativa-unilaterale è più garantista di quella convenzionale, e la repressione penale si dimostra più efficace dei possibili rimedi civili, sia individuali che collettivi. Solo sulla base di questo presupposto si può comprendere la ragione di una tecnica definitoria che insiste, in modo dettagliato e per certi versi puntiglioso, sulle cautele da osservarsi a fini prevenzionistici in ogni possibile situazione o evenienza, anche a dispetto della possibilità di creare una «normazione torrentizia» (Montuschi 1997, p. 42).

Così procedendo, tuttavia, si rischia di creare, in capo agli stessi destinatari delle norme, e contrariamente alle intenzioni, un effetto di «disaffezione» e di insofferenza nei confronti del precetto legislativo. Non sembra quindi sbagliato chiedersi se una maggiore fiducia, nei confronti della fonte negoziale, non possa essere la soluzione per ottenere un equo contemperamento degli interessi di tutte le parti coinvolte nella tutela delle condizioni di lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Balandi G.G. (1990), *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in LD, p. 219.
- Balandi G.G. (1994), *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in AA.VV., *L'obbligazione di sicurezza*, Torino: Utet.
- Balducci C. (1979), *Sub art. 9*, in G. Giugni (a cura di), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano: Giuffrè.
- Basenghi F. (1996), *La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici nel nuovo quadro legale*, in L. Galantino (a cura di), *La sicurezza del lavoro*², Milano: Giuffrè.
- Bianchi D'Urso F. (1980), *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Napoli: Jovene.
- Biagi M. (1974), *Profili penali e civilistici in tema di tutela della salute dei lavoratori*, in RTDPC, p. 885.
- Biagi M. (1991), *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in Id. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Rimini: Maggioli.
- Biagi M. (1992), *L'ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria: il caso italiano*, in LD, p. 237.
- Biagi M. (1998), *Cassazione: l'imprenditore è responsabile se l'azienda non ha dimensioni adeguate*, in *Il Sole 24-Ore*, 22 gennaio.
- Bigliazzi Geri L. (1988), *Della risoluzione per inadempimento (artt. 1460 – 1462)*, tomo II, in *Commentario Scialoja – Branca*, Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano.
- Brignone A. (1995), *Il rappresentante per la sicurezza e gli organismi paritetici*, in DPL, p. 183.
- Caruso B. (1997), *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Cosio R. (1995), *I diritti di informazione nel decreto legislativo n. 626/1994: verso un modello di sicurezza partecipata*, in RGL, I, p. 423.
- Crespi M. (1996), *La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi*, in DPL, p. 2035.
- Del Punta R. (1993), *La rappresentanza sindacale e le rappresentanze dei lavoratori nel quadro degli sviluppi del diritto comunitario*, in DRI, p. 183.
- Del Punta R. (1997), *Diritti ed obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Ferraro G., Lamberti M. (1995), *La sicurezza del lavoro nel decreto legislativo attuativo delle direttive CEE*, in RGL, I, p. 58.
- Ferraro G. (1997), *Il datore di lavoro e l'obbligazione di sicurezza: attribuzione di compiti e delegabilità di funzioni nel complessivo quadro dei nuovi adempimenti*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Focareta F. (1995), *La sicurezza del lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in DRI, p. 11.
- Franco M. (1993), *L'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nell'età corporativa e dopo*, in RIDL, I, p. 91.
- Franco M. (1995), *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Milano: F. Angeli.

- Franco M. (1996), *La responsabilità del datore e del prestatore di lavoro in materia di sicurezza nel d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (e successive modificazioni)*, in RIDL, I, p. 243.
- Freni A., Giugni G. (1971), *Lo Statuto dei lavoratori*, Milano: Giuffrè.
- Galantino L. (1996a), *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in Ead. (a cura di), *La sicurezza del lavoro*², Milano: Giuffrè.
- Galantino L. (1997), *Diritto del lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Garilli A., Bellavista A. (1990), *Innovazioni tecnologiche e Statuto dei lavoratori. I limiti ai poteri dell'imprenditore fra tutela individuale e collettiva*, in AA.VV., *Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, Torino: Utet.
- Ghera E. (1979), *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Atti del VI Congresso naz. di Diritto del lavoro, Milano: Giuffrè.
- Ghera E., Liso F. (1976), voce *Mora del creditore (diritto del lavoro)*, in *Enc. Dir.*, XXVI, Milano: Giuffrè.
- Ghezzi G. (1965), *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Ghezzi G. (1979), *Art. 9*, in Ghezzi, Mancini, Montuschi, Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano.
- Giugni G. (1963), *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli: Jovene.
- Giugni G. (1979), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano: Giuffrè.
- Grandi M. (1976), *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano: F. Angeli.
- Lai M. (1994), *Come cambia la sicurezza sul lavoro*, in DPL, p. 3224.
- Lai M. (1995), *La nuova normativa sulla sicurezza del lavoro. Spunti problematici*, in RIDL, I, 477.
- Loy G. (1994), *Linee di tendenza della normativa italiana in materia di tutela della salute*, in AA.VV., *L'obbligazione di sicurezza*, Torino: Utet.
- Loy G. (1996), *Introduzione al decreto legislativo n. 626/94 in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro*, in Id. (a cura di), *La tutela della salute nei luoghi di lavoro*, Padova: Cedam.
- Mancini G.F. (1957), *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Mancini G.F. (1965), *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro, II – Il recesso straordinario. Il negozio di recesso*, Milano: Giuffrè.
- Mancini G.F. (1971), *Le rappresentanze sindacali aziendali nello statuto dei lavoratori*, in RTDPC, I, p. 766.
- Marino G. (1975), *Art. 9*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, dir. da U. Prosperetti, Milano: Giuffrè.
- Mazzotta O. (1980), *Le «rappresentanze» a tutela della salute fra Statuto dei lavoratori e riforma sanitaria*, in FI, I, c. 2995.
- Mengoni L. (1954), *Obbligazioni «di risultato» e obbligazioni «di mezzi»*, in RDComm., p. 368.
- Montuschi L. (1987), voce *Ambiente di lavoro*, in *Digesto IV comm.*, Torino: Utet.
- Montuschi L. (1989), *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano: F. Angeli.
- Montuschi L. (1991), *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. Biagi (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Rimini: Maggioli.
- Montuschi L. (1994), *Problemi del danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in RIDL, I, 317.

- Montuschi L. (1995), *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in LD, p. 405.
- Montuschi L. (1996), *Sicurezza del lavoro e responsabilità penale*, in LG, 1996, p. 97.
- Montuschi L. (1997), *I principi generali del d.lgs. n. 626 del 1994 (e le successive modifiche)*, in Id. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Natullo G. (1993), *Sicurezza del lavoro e rappresentanze dei lavoratori nella prospettiva del diritto comunitario*, in DRI, p. 205.
- Natullo G. (1995a), *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino: Utet.
- Natullo G. (1995b), *La partecipazione dei lavoratori e del sindacato nella tutela dell'ambiente di lavoro*, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Lo «spazio negoziale» nella disciplina del lavoro pubblico*, Bologna: Il Mulino.
- Natullo G. (1997a), *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in ADL, 4, p. 205.
- Natullo G. (1997b), *La «massima sicurezza tecnologica»*, in DPL, p. 815.
- Nicolini G. (1991), *Tutela delle condizioni di lavoro*, Padova: Cedam.
- Pera G. (1972), *Art. 9*, in C. Assanti, G. Pera, *Commento allo Statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova: Cedam.
- Pera G. (1980), *La sicurezza del lavoro nella riforma sanitaria*, in RIDL, I, p. 244.
- Persiani M. (1971), *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale dei lavoratori*, in PD, p. 543 ss.
- Proia G. (1997), *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Renga S. (1991), *Tutela della salute del lavoratore*, in Cinelli, Centofanti, *Temi di diritto del lavoro e della sicurezza sociale*, Perugia: Galeno.
- Renga S. (1994), *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni novanta*, in LD, p. 615 ss.
- Ricci M. (1997), *Sicurezza sul lavoro: riflessioni sul d.lgs. n. 242/1996*, in LG, p. 189.
- Romagnoli U. (1972), *Art. 28*, in Ghezzi, Mancini, Montuschi, Romagnoli, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma: Zanichelli-Il Foro italiano.
- Sala Chiri M. (1973), *Sulla problematica della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori dopo l'art. 9 dello Statuto*, in RGL, II, p. 747.
- Simi V. (1984), *Linee giurisprudenziali sulle «rappresentanze» dell'art. 9 dello S.d.L.*, in LPO, p. 3 ss.
- Smuraglia C. (1974), *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Milano: Giuffrè.
- Smuraglia C. (1988), *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in RIDL, I, p. 414 ss.
- Smuraglia C. (1989), voce *Igiene (igiene e sicurezza del lavoro)*, in EGT, p. 5 ss.
- Stolfa F. (1996), *Le principali novità per gli enti locali*, in DPL, p. 1603.
- Suppiej G. (1982), *Il rapporto di lavoro (costituzione e svolgimento)*, in G. Mazzoni (a cura di), *Enciclopedia giuridica del lavoro*, vol. IV, Padova: Cedam.
- Suppiej G. (1988), *Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell'ambiente*, in RIDL, I, p. 446 ss.
- Treu T. (1974), *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano: F. Angeli.
- Treu T. (1991), *La legge sulle azioni positive: prime riflessioni*, in RIDL, I, p. 108.
- Vallebona A. (1995), *Prevenzione e repressione degli illeciti contro la persona nel rapporto di lavoro*, in DL, I, p. 447.

- Vallebona A. (1996), *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto: finalmente scende in campo la Corte costituzionale*, in MGL, p. 829.
- Vallebona A. (1997), *Responsabilità civile dell'imprenditore. Appalti. Responsabilità dei progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino: Giappichelli.
- Viscomi A. (1995), *Cresce la partecipazione con le norme sulla sicurezza*, in LI, 11, p. 13.
- Zangari G. (1973), *Rappresentanze dei lavoratori e tutela della salute*, in DL, I, p. 196 ss.
- Zoli C. (1992), *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Padova: Cedam.
- Zoli C. (1995), *Gli obblighi e i diritti individuali dei lavoratori dipendenti*, in LG, p. 805 ss.
- Zoppoli L. (1991), *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli: Esi.