

Obbligo di sicurezza: fonti comunitarie e diritto interno

Luisa Galantino Ordinario di Diritto del lavoro Facoltà di giurisprudenza Università di Modena e Reggio Emilia

La politica sociale della Comunità europea in tema di sicurezza

Una delle tematiche su cui la politica sociale comunitaria si è da tempo maggiormente impegnata, è senza dubbio l'igiene e la sicurezza del lavoro.

In tale materia la Comunità - competente in virtù dapprima dell'art. 118 ed ora dell'art. 137 del Trattato CE - «sostiene e completa l'azione degli Stati membri», cioè interviene nella logica del principio di sussidiarietà sancito dall'art. 5 del Trattato con lo strumento delle direttive. Queste ultime da un lato devono adottare «le prescrizioni minime applicabili progressivamente, tenendo conto delle condizioni e delle normative tecniche esistenti in ciascuno Stato membro»; dall'altro devono «evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese» (art. 137, par. 2, Trattato CE).

Le direttive sono approvate a maggioranza qualificata, secondo la procedura prevista dall'art. 251 del Trattato, sentito il parere del Comitato economico e sociale.

A sua volta, la Commissione elabora la proposta da sottoporre al Consiglio, dopo avere consultato il Comitato consultivo per la sicurezza, l'igiene e la tutela della sanità sul luogo di lavoro - organismo isti-

tuito con decisione del Consiglio del 24 giugno 1974, n. 74/325 - col mandato di assistere la Commissione in materia di salute e di sicurezza. Composto da rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei Governi, esso costituisce una sede privilegiata di «dialogo sociale».

Preoccupata di evitare che all'interno del mercato comune si determinino fenomeni di *social dumping*, cioè distorsivi della concorrenza per la presenza di norme meno protettive in materia di lavoro, a partire dal 1980, la Comunità ha iniziato ad emanare un complesso organico di norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Si tratta anzitutto della direttiva quadro n. 80/1107/CEE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro. Tale provvedimento - successivamente modificato dalla direttiva n. 88/642/CEE del 16 dicembre 1988 - è stato attuato da quattro direttive particolari relative ai singoli agenti di rischio:

- la direttiva del 28 luglio 1982, n. 82/605/CEE, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi ad esposizione a piombo metallico ed ai suoi componenti durante il lavoro;

- la direttiva del 19 settembre 1983, n. 83/477/CEE, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi ad un'e-

sposizione all'amianto durante il lavoro;

- la direttiva del 12 maggio 1986, n. 86/188/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione al rumore durante il lavoro;

- la direttiva del 9 giugno 1988, n. 88/364/CEE, sulla protezione dei lavoratori mediante il divieto di taluni agenti specifici e/o di talune attività.

In seguito all'emanazione della direttiva del 7 aprile 1998, n. 98/24/CE sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro, la direttiva quadro n. 80/1107 deve ritenersi abrogata - unitamente alla prima e alla quarta direttiva particolare - a partire dal 5 maggio 2001. Tale data costituisce il termine ultimo per il recepimento nei singoli ordinamenti nazionali della direttiva n. 98/24, la quale ha inteso riunificare in un unico provvedimento le precedenti disposizioni in tema di agenti chimici.

La Comunità ha poi adottato la direttiva quadro del 12 giugno 1989, n. 89/391 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Il provvedimento, che è rivolto soprattutto ad evitare infortuni sul lavoro, comprende principi generali in materia di prevenzione dei rischi professionali e di protezione dei lavoratori e l'adozione di direttive parti-

colari per determinati settori o aspetti della sicurezza. Ad oggi sono state emanate le seguenti direttive:

- la direttiva del 30 novembre 1989, n. 89/654/CEE, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute per i luoghi di lavoro (prima direttiva);
- la direttiva del 30 novembre 1989, n. 89/655/CEE, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (seconda direttiva), successivamente modificata dalla direttiva del 5 dicembre 1995, n. 95/63/CE e dalla direttiva del 27 giugno 2001, n. 2001/45/CE;
- la direttiva del 30 novembre 1989, n. 89/656/CEE, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per l'uso da parte di lavoratori di attrezzature di protezione individuale durante il lavoro (terza direttiva);
- la direttiva del 29 maggio 1990, n. 90/269/CEE, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale dei carichi che comporta tra l'altro rischi dorso-lombari per i lavoratori (quarta direttiva);
- la direttiva del 29 maggio 1990, n. 90/270/CEE, relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (quinta direttiva);
- la direttiva del 28 giugno 1990, n. 90/394/CEE, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro (sesta direttiva), successivamente modificata dalla direttiva del 27 giugno 1997, n. 97/42 e dalla direttiva del 29 aprile 1999, n. 1999/38;
- la direttiva del 18 settembre 2000, n. 2000/54/CE, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro (settima direttiva);
- la direttiva del 24 giugno 1992, n. 92/57/CEE, riguar-

dante le prescrizioni minime di sicurezza e salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili (ottava direttiva);

- la direttiva del 24 giugno 1992, n. 92/58/CEE, recante le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o salute sul luogo di lavoro (nona direttiva);
- la direttiva del 19 ottobre 1992, n. 92/85/CEE, concernente misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva);
- la direttiva del 3 novembre 1992, n. 92/91/CEE, relativa a prescrizioni minime intese al miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nelle industrie estrattive per trivellazione (undicesima direttiva);
- la direttiva del 3 dicembre 1992, n. 92/104/CEE, relativa a prescrizioni minime intese al miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori delle industrie estrattive a cielo aperto o sotterranee (dodicesima direttiva);
- la direttiva del 23 novembre 1993, n. 93/103/CE, relativa a prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca (tredicesima direttiva);
- la direttiva del 7 aprile 1998, n. 98/24/CE, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro (quattordicesima direttiva);
- la direttiva del 16 dicembre 1999, n. 1999/92/CE, sul miglioramento della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori che possono essere esposti al rischio di atmosfere esplosive (quindicesima direttiva);
- la direttiva del 25 giugno 2002, n. 2002/44/CE, sulle prescrizioni minime di sicurezza relativa all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (vibrazioni) (sedicesima direttiva);
- la direttiva del 6 febbraio 2003, n. 2003/10/CE, sulle

prescrizioni minime di sicurezza e di salute relativa all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (rumore) (diciassettesima direttiva).

Recepimento delle direttive nell'ordinamento interno

L'attenzione della Comunità verso le problematiche della sicurezza ha spinto il legislatore interno a superare l'inerzia nella quale da lungo tempo si adagiava.

Infatti, dalla fine degli anni '50 in poi - se si esclude qualche provvedimento di dettaglio tra cui spicca il D.P.R. 13 febbraio 1964, n. 185, recante norme sulla sicurezza degli impianti e protezione sanitaria dei lavoratori e delle popolazioni contro i pericoli delle radiazioni ionizzanti derivanti dall'impiego pacifico dell'energia nucleare - il quadro legale in tema di prevenzione e sicurezza è rimasto a lungo immobile, tutto compreso tra due nuclei normativi: l'art. 2087, Codice civile, da un lato, e la ricca decretazione degli anni '50 dall'altro.

Una tale situazione poteva però dirsi solo in parte appagante. La disposizione civilistica, che impone al datore di lavoro di «adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro», pur presentandosi come norma «aperta» in grado di supplire alle lacune legislative, non ha prodotto i risultati sperati sul piano dell'effettività. Ben raramente i lavoratori - individualmente o collettivamente - ne pretendevano la piena applicazione, o perché coinvolti da problemi ritenuti prioritari - quali l'aumento dei salari o la tutela dell'occupazione - oppure perché sostanzialmente appagati da forme di monetizzazione del ri-

schio, nell'immediato più red-
ditizie.

D'altro canto, la legislazione speciale degli anni '50 emanata con riferimento alla generalità delle attività produttive - come il D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547, per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, il D.P.R. 19 marzo 1956, n. 302, recante norme integrative delle precedenti per situazioni di elevato grado di pericolosità ed il D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303, recante norme per l'igiene del lavoro - ovvero con riferimento a settori caratterizzati da aspetti peculiari, rischiava di diventare obsoleta per la dettagliata determinazione degli adempimenti imposti al datore di lavoro.

Il massiccio intervento comunitario ha provocato il brusco risveglio del legislatore, che ha recepito la direttiva quadro n. 80/1107 e le direttive particolari n. 80/605, n. 83/477, n. 86/188 con il D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277.

La direttiva particolare n. 88/364 è stata recepita dal D.Lgs. 25 gennaio 1992, n. 77. Dopo l'emanazione della direttiva 7 aprile 1998, n. 98/24 - che ha modificato e riunificato in un unico provvedimento le disposizioni contenute nella direttiva quadro n. 80/1107 e nelle direttive particolari n. 82/605 e n. 88/364 - il legislatore interno è intervenuto con il D.Lgs. 2 febbraio 2002, n. 25. La direttiva quadro n. 89/391 e le prime sette direttive particolari sono state recepite dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (1), successivamente modificato dal D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242 e da ulteriori provvedimenti sollecitati dagli interventi della Corte di giustizia (2).

Le modifiche apportate dalle direttive n. 97/42 e n. 1999/38 alla sesta direttiva particolare sulla protezione da agenti cancerogeni sono state recepite nell'ordinamento interno dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 66.

L'ottava e la nona direttiva particolare sono state rispettivamente recepite dai D.Lgs.

14 agosto 1996, n. 493 e n. 494.

La decima direttiva particolare è stata recepita dal D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 645; l'undicesima e la dodicesima sono state recepite dal D.Lgs. 25 novembre 1996, n. 624; la tredicesima dal D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 298 (3); la quattordicesima dal D.Lgs. 2 febbraio 2002, n. 25.

Profili innovativi della norma UE: i soggetti coinvolti nell'obbligo di sicurezza

Il disegno del legislatore comunitario presenta interessanti aspetti innovativi rispetto al quadro normativo interno.

Essi emergono in particolare dalla direttiva quadro n. 89/391, che, insieme alle direttive particolari, prescrive misure minime per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro in tutti i settori di attività pubbliche o private con l'eccezione delle forze armate, della polizia, dei servizi della protezione civile, degli addetti ai servizi domestici (art. 2, comma 3, lett. a). Anzitutto la direttiva procede ad una «ridefinizione dei principali soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza»: lavoratore; datore di lavoro; servizio di prevenzione e protezione dai rischi; medico competente; responsabile del servizio di prevenzione e protezione; rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Così come formulate, alcune definizioni risultano poco consoni all'ordinamento interno, se non, addirittura, tecnicamente improponibili.

Il caso più macroscopico è quello offerto dalla figura del datore di lavoro, che viene indicato dalla direttiva come «qualsiasi persona fisica o giuridica o soggetto pubblico che è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore e abbia la responsabilità dell'impresa ovvero dello stabilimento». La definizione *de qua* postula in-

fatti la coesistenza di un duplice ordine di requisiti - il primo formale, il secondo invece sostanziale - che difficilmente possono permettere la sicura individuazione del primo garante della prevenzione. Nelle strutture organizzative appena più che elementari - si pensi, ad esempio, al variegato universo societario - può risultare del tutto preclusa la coesistenza, nello stesso soggetto, della titolarità cartolare del rapporto di lavoro e, in aggiunta, della imputazione delle concrete responsabilità datoriali. Infatti, la prima normalmente spetta alla società-persona giuridica. La seconda fa capo alla o alle persone fisiche - presidente, amministratore, comitato esecutivo, consiglio di amministrazione, o altri - effettive titolari delle massime prerogative di intervento sull'organizzazione del lavoro.

L'incongruenza si acuisce peraltro considerando anche il termine spaziale di riferimento utilizzato dal legislatore comunitario: lo stabilimento. Si tratta di una espressione probabilmente inserita nel testo origi-

Note:

(1) In www.ipsoa.it/islonline/Contenuti/Normativa/amb_sic/626/sommario.asp.

(2) Cfr. Corte di giustizia 24 ottobre 2002, causa n. C-455/00, in *Guida al lavoro*, 2002, n. 50, p. 97, che ha condannato l'Italia per la mancata attuazione della direttiva 29 maggio 1990, n. 90/270 relativa alle prescrizioni minime in materia di sicurezza e salute per le attività lavorative svolte su attrezzature munite di videoterminali (quinta direttiva) nella parte in cui il D.Lgs. di recepimento n. 626/1994 non indica espressamente le condizioni a seguito delle quali si configura il diritto del lavoratore ad ottenere i dispositivi speciali di protezione. L'art. 7 della legge comunitaria 2002 (legge 3 febbraio 2003, n. 14) dà attuazione al dettato della Corte, ponendo a carico del datore di lavoro l'obbligo di fornire ai lavoratori dispositivi speciali di correzione in funzione dell'attività svolta qualora il risultato degli esami ne evidenzino la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali. Per altre decisioni della Corte vedi i successivi paragrafi.

(3) La Corte di giustizia, con decisione del 21 settembre 1999, causa n. C-362/98, Commissione v. Repubblica italiana, in *Dir. prat. lav.*, 2000, n. 27, p. XIV dell'inserto, ha comunque ritenuto il nostro Paese inadempiente per mancato recepimento della direttiva 23 novembre 2003, n. 93/103/CE nei termini prescritti.

nale del provvedimento perché coerente con l'esperienza di altri Paesi, ma del tutto estranea al nostro diritto vivente, dove essa rischia di assumere significati eterodossi e di produrre, comunque, non trascurabili problemi ermeneutici.

Della necessità di una armonizzazione al diritto interno il legislatore nazionale doveva fin da subito essere consapevole. Tale consapevolezza non c'è invece stata ed il D.Lgs. n. 626/1994, nella sua primitiva formulazione, si è presentato come la pedissequa e miope riscrittura del testo europeo. Alle indispensabili correzioni si è poi provveduto, assai opportunamente, con il D.Lgs. n. 242/1996.

Fra i soggetti coinvolti assai importante appare la figura del «responsabile del servizio di prevenzione e protezione» (RSPP). In funzione di esposto, tale soggetto realizza il superamento del tradizionale contrasto tra le filosofie sottese ai due nuclei normativi storicamente sedimentati in materia: quello costituito dalla ricca decretazione degli anni '50 - come già si è detto, soggetta a rapida obsolescenza - e quella coagulata intorno al precetto di cui all'art. 2087, Codice civile, precetto ancora attualissimo, ma di problematica applicabilità in considerazione della sua stessa ampiezza ed indeterminatazza normativa.

Coinvolto nel nuovo disegno procedimentale, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione rappresenta un vero e proprio anello di raccordo tra tecnica ed obbligazione giuridica, consentendo - grazie alle particolari cognizioni di cui deve essere necessariamente fornito - un adeguamento dinamico dei vincoli prevenzionistici alle incessanti trasformazioni delle tecniche, dei prodotti e dei processi produttivi.

In altri termini, il RSPP ha il compito istituzionale di segnalare ai soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza - e, *in primis*, al datore di lavoro - la necessità di adeguare l'ambiente di lavoro al parametro

della massima sicurezza tecnologicamente realizzabile, senza consentire facili elusioni imputabili alla inadeguatezza del materiale giuridico più vecchio e convertendo in imperativi di immediata e pronta traducibilità pratica l'impegno alla riduzione dei rischi ed all'apprestamento di un ambiente di lavoro sicuro.

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può coincidere con lo stesso datore di lavoro nelle aziende con numero limitato di dipendenti ovvero può fare capo ad un dipendente in possesso di attitudini e capacità adeguate. Se la capacità dei dipendenti all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva siano insufficienti, tale soggetto «deve» - e non solo «può», come disponeva la primitiva formulazione dell'art. 8, comma 6, del D.Lgs. n. 626/1994 prima della modifica proposta dalla legge comunitaria 2001, in attuazione della sentenza di condanna della Corte di giustizia (4) - fare capo ad una persona esterna all'azienda che abbia le conoscenze professionali necessarie per integrare l'azione di prevenzione e protezione. Il nuovo disposto della norma conferma l'importanza che il legislatore comunitario attribuisce alla figura professionale in esame ai fini prevenzionistici.

La figura del «medico competente» - pur non essendo in precedenza sconosciuta all'ordinamento interno - acquista nella visione comunitaria generali funzioni di sorveglianza sanitaria in relazione alle attività a rischio e deve essere scelta dal datore di lavoro fra medici in possesso di determinate specializzazioni.

La direttiva delinea poi - assai più specificatamente di quanto non prevede la sintetica formulazione dell'art. 9 dello Statuto - le caratteristiche del «rappresentante per la sicurezza» - sia per quanto ne riguarda le funzioni che le modalità di scelta, in una prospettiva di un più ampio coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della sicurezza.

Infine, va rilevata la linea di tendenza ad estendere l'obbligo di sicurezza anche a soggetti estranei al rapporto di lavoro, ma comunque coinvolti nella realizzazione dell'obiettivo di un ambiente salubre e sicuro. Tali soggetti si identificano non solo, come già previsto dall'ordinamento interno, coi concedenti in *leasing* di macchine, attrezzature di lavoro e di impianti, ma anche coi progettisti degli impianti e dei luoghi di lavoro.

Programmazione globale e proceduralizzazione dell'obbligo di sicurezza

Un secondo tratto caratterizzante la legislazione comunitaria e di carattere innovativo per il nostro ordinamento è la previsione di una programmazione «globale» della prevenzione.

Infatti, sono posti a carico del datore di lavoro obblighi di valutazione preventiva di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (art. 6, n. 3, lett. a) - siano essi di carattere generico o specifico - e di predisposizione di un programma di attuazione delle misure preventive con riferimento a tutti i soggetti operanti nell'impresa, anche se con lavoro autonomo o contratto di appalto.

Della forza cogente del citato disposto ha dovuto prendere coscienza anche il legislatore interno procedendo con l'art. 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39 ad una modifica dell'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 626/1994, in attuazione della sentenza della Cor-

Nota:

(4) Cfr. l'art. 8, comma 6, del D.Lgs. n. 626/1994 nel testo modificato dall'art. 21 della legge 1° marzo 2002, n. 39, in attuazione della decisione della Corte di giustizia n. C-49/00 del 15 novembre 2001, che ha ritenuto lo Stato italiano inadempiente sotto il profilo indicato alle disposizioni della direttiva. (Cfr. P. Soprani, *La Corte di Giustizia CE boccia il D.Lgs. n. 626/94*, ISL, 2002, I, p. 5).

te di giustizia delle Comunità europee del 15 novembre 2001, causa n. C-49/00. Quest'ultima ha considerato inadempiente lo Stato italiano, perché l'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 626/1994 nella sua primitiva formulazione non costituiva una corretta trasposizione dell'art. 6, n. 3, lettera a) della direttiva, che appunto impone al datore di lavoro di valutare «tutti» i rischi per la salute e sicurezza esistenti sul luogo di lavoro, mentre la norma traspositiva interna enumerava solo tre tipi di rischi: attrezzature di lavoro; sostanze e preparati chimici impiegati; sistemazione dei luoghi di lavoro.

La credibilità e la trasparenza delle operazioni di valutazione dei rischi e di predisposizione del programma delle misure preventive viene assicurata dall'osservanza di una procedura articolata in una serie di formalità o di sottoadempimenti funzionali all'adempimento dell'obbligo principale di sicurezza.

Con la collaborazione di esperti qualificati, quali il medico competente e il responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza, viene elaborato un documento di valutazione dei rischi e di individuazione delle misure di prevenzione, che - custodito presso l'azienda - è poi sottoposto ad esame almeno una volta all'anno al fine di valutarne l'efficacia in un'apposita riunione, cui partecipano sempre i citati esperti, oltre al datore di lavoro ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il medico competente, nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, è poi tenuto a visitare gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno, oltre a compiere accertamenti preventivi e periodici intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati. Sussiste altresì l'obbligo del datore di lavoro di allontanare il lavoratore dall'esposizione a rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona.

Il ricordato *iter* procedurale -

che viene semplificato per le piccole e medie aziende - è inteso ad assicurare il raggiungimento di una serie di obiettivi. Da un lato, come già si è detto, esso garantisce la serietà della programmazione della sicurezza da parte del datore di lavoro e di conseguenza facilita anche l'accertamento di eventuali sue responsabilità in ordine alla mancata predisposizione delle misure di prevenzione. Dall'altro, consente che queste ultime vengano continuamente aggiornate, tenuto conto del grado di evoluzione della tecnica e della natura dell'attività dell'impresa. Si opera dunque in una prospettiva di garanzia della «massima sicurezza tecnologicamente fattibile», da intendersi peraltro - secondo l'insegnamento espresso dalla Corte costituzionale nella decisione n. 312/1966 con riferimento all'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 277/1991 - come adozione delle misure che corrispondono ad applicazioni tecnologiche generalmente praticate e ad accorgimenti organizzativi e procedurali altrettanto generalmente acquisiti, cioè come osservanza degli *standard* di sicurezza propri, in concreto ed in un certo momento, delle diverse attività produttive.

Infine, si garantisce l'adattamento delle misure di sicurezza non solo alle caratteristiche oggettive dell'organizzazione di lavoro, ma anche alle condizioni soggettive di salute di ciascun lavoratore.

Partecipazione attiva dei lavoratori alla tutela prevenzionale

Un ulteriore rilevante profilo del disegno comunitario è il marcato coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella tematica della sicurezza (5).

Infatti, la direttiva n. 89/391 introduce un obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori sui rischi non solo specifici cui sono esposti in re-

lazione all'attività svolta, così come da tempo è previsto dalla normativa interna, ma anche sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale.

Inoltre, essa prevede che il datore di lavoro debba gratuitamente garantire ai lavoratori in materia di sicurezza - in occasione dell'assunzione, del cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie - una formazione sufficiente, adeguata ed aggiornata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Il rappresentante per la sicurezza - eletto o designato dai lavoratori - gode poi di una serie di diritti, quali: l'accesso ai luoghi di lavoro; l'informazione e la consultazione in materia di prevenzione; la partecipazione alle riunioni periodiche in materia di salute; la possibilità di ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro siano inadeguate a tutelare la salute dei lavoratori.

A volere trarre alcune considerazioni di carattere conclusivo, si può osservare che il legislatore comunitario riconferma sicuramente i principi fissati dall'art. 2087, Codice civile, il quale impone al datore di lavoro di «adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore».

Sotto il profilo contenutistico, anzi, le disposizioni della direttiva appaiono per gran parte specificative degli obblighi direttamente fissati dalla citata norma civilistica o da essa ricavabili in via interpretativa. Ciò che invece appare del tutto originale nella visione comunitaria è «il modo di gestione dell'obbligo prevenzionisti-

Nota:

(5) Cfr. P. Soprani, *Il ruolo del lavoratore nel sistema sicurezza: il profilo della responsabilità*, ISL, 2003, 4, p. 209.

co». In altre parole, è evidente lo sforzo di reperire «strumenti» intesi a garantire quell'effettività di tutela della sicurezza che l'art. 2087 citato - pur correttamente impostato sul piano giuridico - non è stato in grado di assicurare.

Come si è visto, infatti, la programmazione globale della prevenzione deve essere attuata secondo un *iter* procedimentale e con l'assistenza tecnica di figure - quali il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed eventualmente il medico competente - che ne consentano l'aderenza a parametri di massima sicurezza tecnologicamente possibile in una prospettiva di carattere dinamico attenta alle innovazioni tecnologiche.

Sicurezza dei lavoratori atipici, a tempo determinato e interinali

Per completare il quadro della normativa comunitaria in tema di tutela della salute, occorre ricordare che la Comunità ha utilizzato il vecchio art. 118 A (ora art. 137, Trattato CE) per così dire in via estensiva, cioè al fine di emanare direttive che incidono sulle «condizioni di lavoro» di tutti i lavoratori o di particolari categorie caratterizzate dalla precarietà dell'occupazione.

Si tratta della direttiva del 25 giugno 1991, n. 91/383 volta a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori titolari di rapporti di lavoro atipici, quali sono quelli a tempo determinato e il lavoro interinale (6); della direttiva del 23 novembre 1993, n. 93/104 concernente taluni aspetti dell'orario di lavoro, successivamente modificata dalla direttiva 22 giugno 2000, n. 2000/34; della direttiva del 22 giugno 1994, n. 94/33 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

Del resto anche la direttiva 19 ottobre 1992, n. 92/85 - deci-

ma direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, par. 1 della direttiva n. 89/391 - che prende le mosse dall'esigenza «di promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento», ha come risultato finale quello di delineare in linea generale le tutele di cui godono le suddette lavoratrici.

La scelta comunitaria di avvalersi come base di riferimento normativo dell'allora vigente art. 118 A è probabilmente dovuta al fatto che la Comunità poteva avvalersi della regola della maggioranza qualificata, che solo successivamente è stata estesa dal Trattato di Amsterdam - entrato in vigore il 1° maggio 1999 - a tutte le materie indicate nell'art. 137.

La direttiva n. 91/383 si pone come obiettivo la garanzia per i lavoratori temporanei dello stesso livello di tutela normativa di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice in tema di tutela della salute e della sicurezza, con particolare riguardo all'accesso alle attrezzature di protezione individuali.

A tal fine, l'impresa utilizzatrice deve rendere noto all'agenzia di lavoro interinale - che ne informerà poi il lavoratore - la qualifica professionale richiesta e le caratteristiche del posto di lavoro da occupare. Al lavoratore deve essere data una formazione professionale adeguata ai compiti da svolgere e l'imprenditore che utilizzi le prestazioni del lavoratore temporaneo è responsabile per l'igiene e la sicurezza durante il lavoro.

La direttiva vieta il ricorso al lavoro temporaneo per attività particolarmente rischiose o insalubri ed assicura ai lavoratori lo stesso livello di protezione di cui beneficiano gli altri lavoratori dell'impresa utilizzatrice.

Va infine precisato che la direttiva è applicabile anche ai «rapporti di lavoro regolati da un contratto di lavoro a durata determinata, stipulato direttamente tra il datore di lavoro

ed il lavoratore, la cui scadenza è determinata da condizioni obiettive quali: raggiungimento di una data precisa, completamento di un evento determinato» (art. 1, par. 1).

Il recepimento della direttiva n. 91/383 nel diritto interno può ritenersi attuato da due distinte fonti normative.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro interinale, occorre fare riferimento alle disposizioni contenute nella legge n. 196/1997. Quest'ultima, nel disciplinare per la prima volta l'istituto nel nostro Paese, ha anche recepito le norme comunitarie in tema di sicurezza dei lavoratori interinali.

Per i rapporti di lavoro a termine non si pongono particolari problemi di traduzione interna della direttiva, in quanto nel nostro ordinamento il lavoratore a tempo determinato gode della stessa tutela in tema di sicurezza sul lavoro di cui gode il lavoratore a tempo indeterminato.

Un formale riconoscimento dell'attuazione della direttiva è peraltro contenuto nel D.Lgs. n. 242/1996, il quale menziona espressamente la direttiva n. 91/383 sulla tutela del lavoro temporaneo tra i provvedimenti recepiti dal precedente D.Lgs. n. 626/1994.

Tutela della salute e organizzazione dei tempi di lavoro

Con la direttiva 23 novembre 1993, n. 93/104, successivamente modificata dalla direttiva 22 giugno 2000, n. 2000/34, il legislatore comunitario ha disciplinato alcuni aspetti inerenti all'organizzazione dell'orario di lavoro.

Discipline specifiche sono state introdotte con riferimento all'orario di lavoro: degli autotrasportatori c.d. «mobili» dalla direttiva del 15 marzo 2002, n. 2002/15/CE; della gente di

Nota:

(6) Cfr. A. Balzacconi, S. Barca, G. Rosci, R. Carusi, *Lavoro interinale: assicurazione e prevenzione nella gestione della sicurezza*, ISL, 2002, 4, inserto.

mare dalla direttiva n. 1999/63/CE; del personale di volo dell'aviazione civile dalla direttiva n. 2000/79/CE.

La prospettiva in cui si pone il legislatore comunitario è quella di fissare «prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro» (art. 1, par. 1) con riferimento al riposo giornaliero, al riposo settimanale, alle ferie annuali, al lavoro notturno, al lavoro a turni ed al ritmo di lavoro.

La direttiva n. 2000/34 ha poi ampliato il campo di applicazione originario, estendendolo ai lavoratori impegnati nei settori del trasporto stradale, aereo, ferroviario e marittimo, nonché ai medici in formazione (7).

Pertanto, la direttiva si applica a tutti i settori di attività - pubblici e privati - ad eccezione della gente di mare e delle occupazioni o attività professionali per le quali sussistono prescrizioni più specifiche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro (art. 1, par. 3 e art. 14, come modificati dalla direttiva n. 2000/34). Sono peraltro previste deroghe per particolari categorie di lavoratori o per particolari attività lavorative (art. 17) (8).

Viene definito come orario di lavoro «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali» (art. 2, par. 1, n. 1).

La direttiva disciplina in modo innovativo il **riposo giornaliero**, prevedendo al riguardo non già un orario massimo giornaliero di lavoro, ma «un periodo minimo di riposo di 11 ore consecutive» nel corso di ogni periodo di 24 ore (art. 3). Dalla formulazione della norma si può dedurre la liceità del prolungamento dell'orario di lavoro giornaliero fino a 13 ore, disciplina manifestamente peggiorativa rispetto a quella attualmente in vigore nei paesi della Comunità.

Se l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, è prevista

una pausa la cui durata e le cui condizioni di concessione sono fissate dai contratti collettivi o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale (art. 4). Per quanto attiene al **riposo settimanale**, si prevede che il lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero già previste (art. 5, par. 1). In altre parole, deve esservi un periodo di riposo settimanale di 35 ore consecutive.

La coincidenza, in linea di principio, del giorno di riposo con la domenica - ritenuta dalla Corte di giustizia priva di ogni giustificazione sotto il profilo della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (9) - è stata soppressa dalla direttiva n. 2000/34. Pertanto, il legislatore interno gode di discrezionalità circa l'individuazione del giorno di riposo. È possibile che il riposo settimanale venga calcolato in media nell'arco di un periodo di 14 giorni (art. 16, comma 1).

La direttiva demanda agli Stati membri la fissazione di limiti massimi alla **durata settimanale** del lavoro. Essa poi determina la «durata media» dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni. Tale durata non deve superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 6, n. 2). Tuttavia, le 48 ore possono essere calcolate come media nell'ambito di un periodo non superiore a quattro mesi (art. 16, punto 2) - elevabile a sei per un'ampia serie di attività e a dodici mesi (10) per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione di lavoro - ad opera della contrattazione collettiva o di accordi conclusi fra le parti sociali (art. 17, punto 4). La direttiva lascia comunque liberi gli Stati membri di superare la durata media settimanale prevista dall'art. 6 ad alcune condizioni, quali: il consenso del lavoratore (11); la tenuta da parte del datore di lavoro di registri aggiornati dei lavoratori che effettuino tali orari; il controllo delle autorità competenti,

che possono vietare o limitare per ragioni di sicurezza e/o di salute dei lavoratori la possibilità di superare la durata settimanale del lavoro (art. 18, lett. b, i).

Per quanto attiene alle **ferie annuali**, la direttiva fissa un periodo di almeno quattro settimane, pur avendo consentito agli Stati membri di mantenere le ferie a tre settimane per un periodo transitorio massimo di tre anni a decorrere dalla data di entrata in vigore della direttiva, cioè dal 23 novembre 1996 (art. 18, comma 1, lett. b, ii) (12). Ai sensi dell'art. 7, comma 2, della direttiva, il periodo di ferie annuali non può essere sostituito da un'indennità finanziaria.

Ulteriori aspetti disciplinati dalla direttiva n. 93/104 sono il **lavoro notturno**, definito come periodo di almeno 7 ore, che comprenda in ogni caso l'intervallo tra le ore 24 e le ore 5 (art. 2, par. 3). Esso non può superare le 8 ore in media per periodo di 24 ore o comunque le 8 ore nel corso di un periodo di 24 ore qualora si tratti

Note:

(7) Nel senso che rientri nel campo di applicazione della direttiva anche il personale medico ed infermieristico che presta servizio nei servizi di pronto soccorso, cfr. Corte di giustizia 3 luglio 2001, causa n. C-241/99, in *Dir. prat. lav.*, 2002, 24, p. XVII dell'inserito.

(8) Cfr. in argomento Corte di giustizia 4 ottobre 2001, causa n. C-133/00, in *Guida al lavoro*, 2001, 50, p. 35.

(9) Cfr. Corte di giustizia 12 novembre 1996, causa n. 84/94, in *Lav. giur.*, 1997, p. 111.

(10) Nel senso che i termini indicati abbiano efficacia diretta, pur in mancanza di specifiche norme di trasposizione, cfr. Corte di giustizia 3 ottobre 2000, causa n. C-303/98, in *Guida al lavoro*, 2001, 2, p. 11.

(11) Cfr. Corte di giustizia 3 ottobre 2000, causa n. C-303/98, *cit.*, secondo cui è necessario il consenso individuale del lavoratore, non essendo invece sufficiente il consenso espresso dalla parte sindacale nell'ambito di un accordo o di un contratto collettivo.

(12) Secondo la Corte di giustizia, l'irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali non consente agli Stati membri di condizionare l'utilizzo all'effettuazione di un periodo minimo di impiego presso lo stesso datore di lavoro: cfr. Corte di giustizia 26 giugno 2001, causa n. C-173/99, in *Guida al lavoro*, 2001, 50, p. 37.

di lavoro comportante rischi particolari o rilevanti tensioni fisiche o mentali (art. 8).

Il periodo di riferimento per la durata del lavoro notturno viene fissato previa consultazione delle parti sociali o mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale o regionale fra le parti sociali (art. 16, par. 3).

I lavoratori notturni sono soggetti ad una valutazione gratuita del loro stato di salute, prima della loro assegnazione e, in seguito, ad intervalli regolari e devono essere trasferiti, se possibile, ad un lavoro diurno, qualora abbiano problemi di salute aventi un nesso riconosciuto con la loro prestazione di lavoro (art. 9). Essi devono comunque godere di un livello di protezione in materia di sicurezza e di salute adatto alla natura del loro lavoro (art. 12). Il datore di lavoro deve poi informare le autorità competenti del ricorso al lavoro notturno (art. 11).

I **turni di lavoro** vengono intesi come «qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane» (art. 2, par. 5).

Anche i lavoratori a turni - come quelli notturni - devono beneficiare di un livello di protezione in materia di sicurezza e salute adatto alla natura del loro lavoro e devono godere di servizi o mezzi appropriati di protezione o prevenzione in materia di sicurezza equivalenti a quelli riservati agli altri lavoratori (art. 12). Il datore di lavoro deve tenere conto del «principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano, segnatamente per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, a secondo del tipo di attività e delle esigenze in materia di sicurezza e di salute, in parti-

colare per quanto riguarda le pause durante l'orario di lavoro» (art. 13). Sotto quest'ultimo profilo, peraltro, il datore di lavoro già è tenuto ad intervenire ai sensi del D.Lgs. n. 626/1994 (art. 3, comma 1, lett. f).

La direttiva consente poi un'ampia possibilità di deroghe alle norme sul riposo giornaliero, sulle pause, sul riposo settimanale, sulla durata settimanale del lavoro, sul lavoro notturno qualora la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non sia misurata e/o predeterminata o possa essere determinata dai lavoratori stessi (art. 17, par. 1). Tali ipotesi riguardano, in particolare, i dirigenti, la manodopera familiare, i lavoratori nel settore liturgico delle chiese e le comunità religiose. Disciplina analoga è prevista per i lavoratori a bordo di navi da pesca (art. 17 *ter*).

Altre deroghe sono previste sulle stesse materie - ad eccezione che per la durata massima settimanale - con riferimento ai lavoratori mobili e alle attività *offshore* (art. 17 *bis*), al personale impegnato nel settore dei trasporti ferroviari, a particolari attività lavorative, ad eventi eccezionali o imprevedibili e a rischi di incidenti (art. 17, par. 2.1). Infine, deroghe alla durata settimanale dell'orario di lavoro possono essere previste per i medici in formazione (art. 17, par. 2.4). Le deroghe - che possono essere effettuate per via legislativa, regolamentare o amministrativa o mediante contratti collettivi - devono peraltro consentire ai lavoratori interessati equivalenti periodi di riposo compensativo o comunque una protezione adeguata (art. 17, par. 3).

Trasposizione della direttiva nell'ordinamento interno

Il nostro ordinamento ha in un primo tempo recepito col D.Lgs. 26 novembre 1999, n.

532 gli articoli della direttiva relativi al lavoro notturno.

Il ritardo dell'Italia nel recepimento della direttiva n. 93/104 - che doveva essere attuata al più tardi entro il novembre del 1996 - ha determinato una condanna per inadempimento da parte della Corte di giustizia (13).

Infatti, l'accordo interconfederale del 12 novembre 1997 - stipulato fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL - che formulava un avviso comune per il recepimento della direttiva, non solo non aveva efficacia generalizzata, ma appariva lacunoso sotto una serie di profili (nozione di orario di lavoro, durata massima settimanale dell'orario di lavoro) ed era funzionalizzato solo sulle esigenze del settore industriale.

L'art. 22 della legge 1° marzo 2002, n. 39 (legge comunitaria 2001) ha dunque delegato il Governo ad emanare entro un anno la normativa interna di attuazione della direttiva n. 93/104 e di quelle sull'orario di lavoro della gente di mare e del personale di volo, con facoltà, sentite le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, di «apportare modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 532/1999 in materia di lavoro notturno ed alla legge n. 409/1998 in materia di lavoro straordinario, nonché alle discipline vigenti per i singoli settori interessati dalla normativa da attuare, con particolare riferimento al commercio, turismo, pubblici esercizi ed agricoltura».

L'invito nel frattempo rivolto dal Governo alle parti sociali a concordare un nuovo avviso comune modificativo dell'accordo interconfederale del 1997 non è stato accolto, sicché il Governo è intervenuto in prima persona a garantire una corretta trasposizione della direttiva con il D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

Nota:

(13) Cfr. Corte di giustizia 9 marzo 2000, causa n. C-386/98, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, p. 413.

Quest'ultimo si applica a tutti i settori di attività pubblici e privati - compresi in quest'ultimo caso anche gli apprendisti maggiorenni - ad eccezione del lavoro della gente di mare, del personale di volo dell'aviazione civile, dei lavoratori mobili, nei confronti dei quali saranno attuate altre specifiche disposizioni, in conformità alle direttive regolanti i suddetti settori (art. 2, commi 1 e 4). Tuttavia, appositi decreti ministeriali dovranno individuare le particolari esigenze inerenti al servizio espletato o le ragioni connesse al servizio stesso che non permettono la piena applicazione del decreto legislativo nei confronti delle forze armate e di polizia, della protezione civile, dei vigili del fuoco, delle strutture giudiziarie, penitenziarie, delle strutture con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle biblioteche, dei musei, delle aree archeologiche (art. 2, comma 2).

Il D.Lgs. n. 66/2003 recepisce le definizioni di orario di lavoro e di periodo di riposo giornaliero introdotte dalla direttiva, stabilendo che il lavoratore ha diritto ad una pausa fissata dai contratti collettivi e comunque non inferiore a dieci minuti, nell'ipotesi in cui l'orario di lavoro giornaliero superi le sei ore (art. 8).

Per quanto riguarda l'orario settimanale, il decreto da un lato conferma quanto già stabilito dal D.Lgs. n. 196/1997 che la durata «normale» dell'orario di lavoro è di 40 ore, salva la possibilità per i contratti collettivi di riferire l'orario normale alla durata media della prestazione lavorativa in un periodo non superiore all'anno. Dall'altro, esso recepisce il dettato della direttiva che fissa la durata «massima» settimanale in quarantotto ore, compreso lo straordinario, salva la possibilità di un calcolo flessibile su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi elevabile a sei o a dodici mesi dalla contrattazione collettiva (artt. 3 e 4).

Relativamente al riposo settimanale, il decreto in esame

fissa come principio generale la coincidenza con la domenica, fatta eccezione per una serie di attività da individuarsi ad opera di successivi decreti ministeriali (art. 9).

In conformità a quanto richiede la direttiva, le ferie vengono fissate in un periodo minimo di quattro settimane (art. 10), mentre per il lavoro notturno si richiamano quasi integralmente le disposizioni già contenute nel D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532.

Sono poi previste - sempre in sintonia col contenuto della direttiva - deroghe alla disciplina della durata normale settimanale dell'orario di lavoro (art. 16), così come in materia di riposo giornaliero, di pause, di lavoro notturno, di durata massima settimanale (art. 17).

Protezione dei giovani e tutela della salute della lavoratrice madre

La direttiva n. 94/33 sulla protezione dei giovani sul lavoro si ispira a principi già da tempo recepiti nel nostro ordinamento.

Infatti, viene fissata l'età lavorativa a 15 anni, fatta salva la possibilità per coloro che abbiano compiuto 14 anni di effettuare lavori leggeri, o di svolgere attività di tirocinio presso un'impresa nel rispetto delle condizioni prescritte dall'autorità competente. Su autorizzazione di quest'ultima è consentita ai minori un'attività lavorativa di carattere culturale o sportivo o pubblicitario.

Vi sono limiti all'orario di lavoro giornaliero e i giovani di età inferiore a diciotto anni - fatta salva la possibilità di deroghe per casi particolari - non possono svolgere lavoro notturno.

Sussiste il divieto di svolgere attività lavorative che implicano l'esposizione ad agenti tossici, cancerogeni o radioattivi o comunque rischiosi per la scarsa esperienza dei giovani.

La direttiva è stata recepita dal D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345. Va infine rilevato che in materia di lavoro giovanile alla normativa comunitaria si affianca la Convenzione OIL n. 182/1999 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile e all'azione immediata per la loro eliminazione. La citata Convenzione è stata ratificata dalla legge 25 maggio 2000, n. 148.

La direttiva 19 ottobre 1992, n. 92/85 - decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, par.1 della direttiva n. 89/391 - che intende «promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento» - sancisce il diritto della lavoratrice ad un congedo di almeno 14 settimane ininterrotte da ripartirsi nel periodo prima e dopo il parto (art. 8). Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto ad una retribuzione e/o indennità adeguata, che sia tale da assicurare un reddito almeno equivalente a quello che la lavoratrice otterrebbe in caso di malattia, entro un eventuale massimale stabilito dalla legislazione nazionale (art. 11, par. 3).

Tale trattamento è certamente meno favorevole di quello previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in base al quale la donna deve assentarsi dal lavoro per un periodo di due mesi prima e tre mesi dopo il parto ovvero un mese prima della data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che venga presentato certificato medico dal quale risulti che la scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro, percependo un'indennità pari all'80% della retribuzione.

Sempre in base alla legge citata, la donna ha altresì diritto, in alternativa al padre, ad un'assenza facoltativa di ulteriori sei mesi per un periodo continuativo o frazionato durante i primi otto anni di vita del bambino con un'indennità pari al 30%.

Anche la previsione del divie-

to di licenziamento delle lavoratrici nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza ed il termine del congedo di maternità appare meno favorevole della normativa interna, che estende tale divieto dal momento di presentazione del certificato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino e che opera anche in ipotesi di contratto a tempo determinato (14) fino al momento della cessazione del rapporto (art. 54, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001).

Agli Stati membri viene poi lasciata la possibilità di adottare le misure necessarie affinché le lavoratrici non siano obbligate a svolgere lavoro notturno durante la gravidanza. Al contrario, nel nostro ordinamento vige il divieto espresso di lavoro notturno per le donne in gravidanza e fino ad un anno di età del bambino (art. 53, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151).

La direttiva prevede poi norme in tema di valutazione dei rischi ed obblighi di consultazione e formazione dei lavoratori, secondo lo schema già anticipato dalla direttiva quadro n. 89/391 per tutti i lavoratori.

In particolare, il datore di la-

voro deve definire tutte le misure necessarie per la salvaguardia della sicurezza e della salute delle lavoratrici in presenza di attività che presentino rischi particolari di esposizione ad agenti, processi o condizioni di lavoro pregiudizievoli per la gravidanza o l'allattamento, mediante la modifica delle condizioni e/o dell'orario di lavoro, l'assegnazione ad altre mansioni o la dispensa dal lavoro durante tutto il periodo necessario per la protezione della salute delle lavoratrici (art. 5).

Al riguardo il legislatore interno con l'art. 7 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 ha vietato di adibire la lavoratrice durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto al trasporto e sollevamento pesi, a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, includendovi le attività che comportano il rischio di esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici indicati in forma non tassativa dall'allegato allo stesso decreto. Qualora la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni può assentarsi dal lavoro su autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro.

Si può dunque concludere che

già da tempo il nostro ordinamento riconosce alla donna madre una tutela assai più incisiva di quella comunitaria ed equipara per quanto possibile il ruolo della madre a quello del padre con riferimento alla cura dei figli.

Trattandosi di una disciplina più favorevole, essa deve essere mantenuta in virtù del principio dell'armonizzazione nel progresso delle disposizioni nazionali sancito dall'art. 136 Trattato CE e della stessa clausola di salvaguardia contenuta nell'art. 1, comma 3 della direttiva n. 92/85/CEE del 19 ottobre 1992, che vieta l'abbassamento del livello di protezione delle lavoratrici rispetto alla situazione esistente in ogni Stato membro.

Nota:

(14) Nel senso che il divieto di licenziamento di cui alla direttiva n. 92/85/CEE operi anche in ipotesi di contratto a termine, cfr. Corte di giustizia 3 febbraio 2000, causa n. C-207/98, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, p. 173; Corte di giustizia 4 ottobre 2001, causa n. C-438/99, in *Foro it.*, 2001, IV, p. 37.

RIVISTA

Ambiente

Consulenza e pratica per l'impresa

Periodicità: Mensile

Prezzo Abbonamento: € 166,00



La Rivista si rivolge a tutti coloro (aziende, professionisti ed enti locali) che operano nel **settore ambientale**, garantendo il **costante e tempestivo aggiornamento** ed approfondimento sulle **novità legislative e giurisprudenziali** e tecniche in tema di inquinamento acustico, idrico, atmosferico e del suolo, della gestione dei rifiuti, della valutazione di impatto ambientale e del sistema di gestione ambientale.

Per informazioni

- **Servizio Informazioni Commerciali**
(tel. 02.82476794 - fax 02.82476403)
- **Agente Ipsoa di zona** (www.ipsoa.it/agenzie)
- **www.ipsoa.it**