

Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE

Michele Tiraboschi ()*

Sommario

1. Premessa. I limiti di un approccio formalistico al tema della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro. **2.** Posizione del problema e questioni preliminari. **2.1.** Le problematiche giuridiche sollevate dalla trasposizione nel nostro ordinamento della Direttiva n. 91/383/CEE. **2.2.** Segue. Necessità di accogliere un'accezione ampia e indistinta del termine "lavoro atipico". **3.** Lavoro atipico e salute: una connessione tematica dai profili problematici, destinata il più delle volte a manifestarsi nei termini di una vera e propria antinomia. **4.** Le condizioni di salute e sicurezza nei rapporti di lavoro atipici: casistica. **5.** Salute e sicurezza e rapporti di lavoro atipici: i limiti della "supplenza giudiziaria".

1. Premessa. I limiti di un approccio formalistico al tema della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Il tema della trasposizione nel nostro ordinamento della "Direttiva del Consiglio del 25 giugno 1991 n. 91/383 che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale" (1) è sicuramente di quelli che — più di altri — possono indurre l'interprete a privilegiare gli aspetti specialistici e tecnicistici della materia. Affrontate in questa chiave, le numerose e complesse problematiche giuridiche sollevate dalla direttiva rischiano tuttavia di risolversi in un più o meno puntuale esercizio di semplice concettualizzazione e di astratta sistematica classificatoria.

Invero, già in relazione alla normativa generale dettata in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro è facile registrare un notevole scarto tra l'elaborazione dottrinale e i delicati problemi pratici sollevati dall'applicazione concreta ed effettiva della disciplina di legge. Non sempre la dottrina giuslavoristica italiana è riuscita a collegare con la realtà quotidiana un impianto normativo che, peraltro, anche a causa del difficoltoso dialogo con l'ordinamento comunitario, sta via via diventando sempre più intricato e, talvolta, contraddittorio. Esemplare, al riguardo, sembra essere la recente vicenda che ha accompagnato l'approvazione del Decreto Legislativo n. 626/1994: l'enfasi posta su taluni presunti (e reali) profili innovativi di una "rivoluzione copernicana" da tempo annunciata (2) ha infatti

note

(*) Questo articolo riproduce, con alcune modificazioni e l'aggiunta delle note, il testo della relazione presentata alla Giornata di studio promossa dall'Associazione Italiana di Studio delle Relazioni Industriali — A.I.S.R.I. e da SINNEA International su *L'allargamento dell'Unione Europea e la politica sociale comunitaria - Tutela della salute e relazioni industriali nel contesto del lavoro atipico/temporaneo*, Bologna, 26 gennaio 1996. La pubblicazione di questo articolo si inquadra in un'attività di ricerca svolta dall'autore presso il Centro Studi Internazionali e Comparati dell'Università di Modena su incarico dell'A.I.S.R.I. (fondi ricerche 1995).

(1) In questa rivista, 1992, n. 1, pp. 197-199.

(2) Come noto, di "rivoluzione copernicana" si è cominciato a parlare già in seguito alla approvazione della "Direttiva del Consiglio 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" (vedila in Roccella M., Civalè G., Izzi

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

permesso, anche in questo caso, di stemperare le numerose perplessità sollevate da un dato normativo spesso oscuro, assai complesso e non sempre di agevole applicazione, consentendo così, a buona parte della dottrina, di fornire un quadro ineccepibile, quanto a coerenza e sistematicità, dell'intero sistema prevenzionale.

La produzione giuridica in argomento, sebbene il più delle volte destinata a confluire in una letteratura di elevato impegno sistematico-speculativo, sembra sovente distante dalla concretezza dei problemi pratici emersi nelle diverse realtà applicative per essere effettivamente utile alla giurisprudenza e agli attori sindacali; con la conseguenza di affidare quasi esclusivamente "alle improprie cure di tecnici, medici, funzionari o ex-funzionari" il conseguimento degli ambiziosi obiettivi prevenzionistici indicati dal dato legale (Guariniello R., 1994b, c. 548).

Non stupisce allora più di tanto la circostanza che tra gli operatori pratici chiamati a rendere effettive le astratte regole di legge sia sempre più diffusa una sensazione di disagio, se non addirittura di completa indifferenza, verso l'elaborazione dottrinale in materia di salute e sicurezza. Sembra francamente inutile — si sostiene — affaticarsi in sofisticate disquisizioni accademiche sulle varie disposizioni di legge "quando in realtà vasti settori dell'imprenditoria si ritengono esenti per diritto divino", mentre altri non fanno neppure dell'esistenza di normative che li riguardano direttamente (Volturo E., 1992, p. 84). Prova ne siano, ancora una volta, il clamore e le polemiche con cui è stato accolto dal mondo imprenditoriale il Decreto Legislativo n. 626/1994, che, in realtà, più che introdurre nuovi e penetranti vincoli normativi sembra invece procedere ad una puntuale specificazione dell'obbligazione di sicurezza così come sostanzialmente già acquisita al *diritto vivente* attraverso una robusta ed incisiva elaborazione giurisprudenziale (sul punto cfr. Galantino L., 1995, p. 22; Focareta F., 1995, p. 5, p. 10).

Del resto, se è vero che la scienza giuslavoristica ha buon gioco nel valorizzare in termini teorico-ricostruttivi l'ampio *contenuto normativo* di disposizioni elastiche, come l'articolo 2087 del Codice Civile o il secondo comma dell'articolo 41 della Costituzione, ormai compiutamente assestate nel nostro ordinamento grazie ad un processo di interpretazione e specificazione pluridecennale, è altrettanto fuori discussione — come troppo spesso drammaticamente dimostrato dai fatti — che, in materia di ambiente di lavoro, alle solenni affermazioni di principio e alle minuziose disposizioni formulate dal Legislatore non sempre fa seguito un corrispondente adeguamento del quadro economico e sociale di riferimento: "regola astratta ed effettività della stessa spesso non coincidono, e sul terreno della tutela della salute lo scarto è sempre stato notevole, in qualche caso addirittura inquietante" (Montuschi L., 1995, p. 406).

I dati recentemente forniti dal Ministro del Lavoro Tiziano Treu parlano chiaro. Sono circa 3.500 i morti per incidenti sul lavoro nel 1995, mentre ben 923.275 sono gli infortuni denunciati nel corso del solo 1994 (cfr. Risari E., 1996, p. 18; Velcich F., 1995, p. 13; le stime ufficiali dell'INAIL aggiornate al 31 dicembre 1995 parlano, in realtà, di soli 1.121 morti sul lavoro: si tratta tuttavia di dati che suscitano perplessità, in quanto non tengono conto del lavoro "nero" e irregolare). Da anni il nostro Paese non riesce a scrollarsi di dosso il non certo invidiabile primato europeo dell'insicurezza sul lavoro (Polo G., 1996, p. 10): se, per la prima volta dopo parecchio tempo, il numero complessivo di incidenti e infortuni sul lavoro sembra essere diminuito in modo significativo, questo è dovuto — molto probabilmente — non soltanto a condizioni di lavoro tendenzialmente più sicure e igieniche, quanto piuttosto al costante declino dell'occupazione legale.

Alla progressiva frammentazione della grande/grandissima impresa si accompagna infatti la diffusione di quelle tipologie di lavoro marginale, atipico e non-istituzionale che non si limitano più semplicemente a riempire gli interstizi e a allentare le rigidità del mercato del lavoro ordinario e regolare, ma all'opposto concorrono alla sua destrutturazione strisciante conquistando progressivamente spazi e settori tradizionalmente presidiati da prestazioni lavorative a tempo pieno e a durata indefinita. Basti pensare, in proposito, alle precarie condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro che si registrano in quelle aree via via sempre più estese e rilevanti dell'economia informale, del sommerso, dell'occupazione precaria e del decentramento fittizio, dove quasi sempre, se non addirittura per definizione, l'evasione legale, contributiva e contrattuale sfugge alle rilevazioni ufficiali (3).

note

D., 1995, pp. 616-624), in considerazione del rilievo che l'uomo, e non più la macchina, è ora al centro dell'intero sistema prevenzionale. Per questa terminologia, tra i tanti, e con riferimento al D. Lgs. n. 626/1994, v. recentemente: Di Maio A., 1995, p. 19; Lepore M., 1994, p. 6.

(3) Nel nostro Paese l'unica fonte ufficiale in tema di infortuni e malattie professionali è l'INAIL, l'ente che

2. Posizione del problema e questioni preliminari.

2.1. Le problematiche giuridiche sollevate dalla trasposizione nel nostro ordinamento della Direttiva n. 91/383/CEE.

Al di là di queste perplessità di carattere generale, che pure sono inevitabilmente destinate a rifluire nell'economia del presente lavoro, con particolare riguardo alle problematiche giuridiche sollevate dalla trasposizione della Direttiva n. 91/383/CEE sono comunque proprio i contenuti specifici (diretti ad integrare il quadro generale in materia di salute e sicurezza), e soprattutto l'incerto referente empirico sottostante al suo peculiare campo di applicazione (il lavoro atipico), ad accrescere il rischio di svolgere un'analisi di ordine puramente formalistico-concettuale.

Le difficoltà di un approccio pragmatico e realistico ad una tematica estremamente delicata come quella della salute e sicurezza dei lavoratori temporanei non derivano tanto dalla circostanza — pure rilevante — che non è ancora dato sapere quale strategia o tecnica di trasposizione verrà concretamente adottata dal Legislatore nazionale nel processo di adeguamento a quest'ulteriore prodotto del diritto comunitario. Il vero problema, piuttosto, è che manca nel nostro ordinamento, quantomeno da un punto di vista di stretto diritto positivo, una delle indispensabili premesse attorno a cui sviluppare concretamente il ragionamento giuridico, e cioè una disciplina specifica di regolamentazione del "lavoro interinale".

Accanto al rapporto di lavoro a tempo determinato, che tuttavia al riguardo non sembra sollevare particolari questioni interpretative (cfr. Santoni F., 1991, p. 62 e p. 64), è infatti proprio il cosiddetto *lavoro interinale o temporaneo* a costituire la parte sicuramente più significativa e densa di ricadute applicative della legislazione comunitaria in commento (4). Alla stregua di quanto offerto dal dato legale è dunque decisamente forte il rischio di costruire teorie e concetti su un terreno tuttora decisamente accidentato, e di cui, soprattutto, non si conoscono con precisione i reali confini e le reali prospettive di regolamentazione nel nostro ordinamento giuridico.

note

gestisce la relativa assicurazione obbligatoria. Le stime fornite sulla base dei dati INAIL tengono conto esclusivamente delle denunce che per obbligo di legge vengono presentate dai datori di lavoro. Come è facilmente intuibile, è ben difficile che un datore di lavoro, un pseudo-imprenditore o un cosiddetto "caporale" arrivino a denunciare l'infortunio di lavoratori irregolari o clandestini. Questo dato è del resto autorevolmente confermato dalla Relazione della "Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende" presieduta da Luciano Lama (luglio 1988 - agosto del 1989), secondo cui "esiste un fenomeno consistente di infortuni nell'ambito dell'economia sommersa che non vengono regolarmente denunciati" (v. *LI*, 1989, *Documentazione*, n. 18, spec. p. 55). Con riferimento agli infortuni mortali, non rientrano poi nelle stime ufficiali neppure i casi in cui non venga corrisposta alcuna indennità, perché non esistono superstiti aventi diritto ovvero perché, come accade di frequente nel caso di lavoratori extracomunitari irregolari, si tratta di soggetti non assicurati e/o di cui non si può risalire alle generalità. Si tratta dunque di dati di difficile valutazione, e che solo parzialmente possono essere considerati indicativi della complessa realtà che intendono rappresentare.

I peculiari criteri e parametri utilizzati per la raccolta e l'aggregazione delle informazioni nei diversi Paesi (occupati, assicurati, milioni di ore lavorate, tipo di fonte informativa, etc.) rendono peraltro difficile la stessa comparazione con le stime fornite dagli altri Paesi dell'Unione Europea. In tema cfr. le considerazioni del Direttore Generale dell'INAIL Palma M., 1992, pp. 51-55, nonché le avvertenze metodologiche contenute in International Labour Office, 1993, cui *adde*, per un tentativo di indagine sulle condizioni di lavoro in un campione rappresentativo ed omogeneo della forza lavoro dei diversi Paesi europei, Paoli P., 1992. In tema cfr. anche Costa G., Cadum E., 1995.

(4) Rilievo quest'ultimo sostanzialmente valido un po' per tutti i Paesi dell'Unione Europea (cfr. i contributi di Weiss M., Javillier J.C., Neal A.C., Saloheimo J., Runggaldier U. e Tinhofer A. raccolti in questa sezione della rivista), e confermato proprio dagli specifici contenuti della direttiva. Oltre alle disposizioni di carattere generale di cui agli articoli 3, 4, 5 e 6, destinate ad operare con riferimento sia ai rapporti di lavoro a tempo determinato sia ai rapporti di lavoro intermittente tramite "agenzia", si pensi, in particolare, agli articoli 7 e 8, concernenti rispettivamente le tematiche dell'informazione dei lavoratori e della responsabilità dell'imprenditore, che sono infatti espressamente dedicati alla soluzione di alcune delicate problematiche giuridiche che scaturiscono dal fenomeno della dissociazione tra imprenditore formalmente titolare del rapporto di lavoro (e dei relativi obblighi contrattuali) ed imprenditore titolare del potere organizzativo e gerarchico (e che dunque concretamente dispone della prestazione lavorativa).

La Direttiva n. 91/383/CEE non si occupa invece del lavoro a tempo parziale, sul presupposto che il part-time trova in un po' tutti i Paesi dell'Unione Europea un trattamento normativo in materia di salute e sicurezza sostanzialmente analogo a quello stabilito per i rapporti di lavoro a tempo pieno e a durata indeterminata. Peraltro, nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale e di durata determinata la Direttiva 91/383 trova pienamente applicazione.

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

Per superare queste innegabili difficoltà e in attesa di un intervento chiarificatore del Legislatore (5) l'interprete potrebbe allora essere indotto a circoscrivere aprioristicamente i confini dell'analisi giuridica, collocandosi in una prospettiva d'indagine sostanzialmente *de jure condendo*. Operata in via pregiudiziale una ricognizione delle proposte e dei numerosi disegni di legge sin qui presentati con riferimento alla *legalizzazione* del lavoro intermittente tramite "agenzia", si tratterebbe, molto semplicemente, di confrontare l'ormai enorme materiale progettuale sin qui accumulato (6) con le scarse prescrizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori atipici e temporanei contenute nella Direttiva n. 91/383/CEE, nonché con quanto stabilito in via di principio dal Decreto Legislativo n. 626/1994, alla ricerca di eventuali analogie e dissonanze, di elementi di tensione e punti di convergenza, e quant'altro. Una prospettiva, quest'ultima, sicuramente un po' troppo didascalica e descrittiva, ma formalmente non scorretta, e che tuttavia, nel privilegiare quasi esclusivamente gli aspetti specialistici e tecnicistici della materia, finirebbe a nostro avviso per svilire o addirittura occultare i più profondi e radicali profili innovativi che, in termini giuridici, scaturiscono dalla connessione di due problematiche a dir poco esplosive, e comunque decisive per il futuro delle nostre relazioni industriali, come il lavoro atipico e la salute e sicurezza dei lavoratori.

In realtà, se veramente si vogliono apprezzare fino in fondo le vigorose sollecitazioni culturali e le cospicue implicazioni ricostruttive sottese ad un accostamento tematico particolarmente fecondo e "moderno", anche se sino ad ora mai oggetto di particolare attenzione da parte della nostra dottrina, l'interesse offerto dalla Direttiva n. 91/383/CEE non può risiedere soltanto nell'analisi dei suoi specifici contenuti ovvero nella individuazione delle diverse questioni di ordine tecnico-formale connesse alla sua trasposizione nel nostro ordinamento. Piuttosto, in via metodologica e di principio, occorre portare il discorso su un piano di maggiore concretezza possibile, anche piegando, se necessario, le astratte logiche della riflessione giuridica alle pressanti attese di tutela, prevenzione e legalità presenti in larghi strati della nostra società. E questo perché, come si avvertiva in precedenza, in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro più ancora che in altri settori di competenza del giuslavorista, l'automatica corrispondenza tra "fattispecie" ed "effetti", agevolmente apprezzabile sul piano del dover essere giuridico, non sempre si traduce in un correlativo adeguamento del quadro economico e sociale su cui il diritto intende incidere. La prospettiva culturale attraverso cui leggere la Direttiva n. 91/383/CEE va allora completamente ribaltata. Non si tratta insomma di partire dal dato formale della direttiva per

note

(5) Al riguardo si segnala che la legge comunitaria 1993 (L. n. 146/94) ha specificatamente previsto, all'art. 34, comma 3, la delega al governo per l'attuazione della direttiva n. 91/383/CEE.

(6) Con riferimento al processo di tipizzazione del lavoro intermittente tramite "agenzia" queste sono (in ordine cronologico) le "proposte" sin qui formulate:

- IX Legislatura: 1) Proposta "De Michelis" del 1985 per un Disegno di legge sul lavoro *interimaire*, in questa rivista, 1992, n. 1, pp. 196-197;

- XI Legislatura: 2) Proposta di legge del 19 ottobre 1992 "Disciplina del lavoro temporaneo e tutela dei lavoratori comandati" a firma di Vincenzo Mancini e altri, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 1743; 3) Decreto Legge 5 gennaio 1993 n. 1, "Fondo per l'incremento ed il sostegno dell'occupazione", art. 13, "Rapporto di lavoro interinale, in *G.U.* del 7 gennaio 1993, Serie generale, n. 4 (decreto non convertito); 4) Proposta di legge del 27 ottobre 1993 "Norme in tema di comando temporaneo di manodopera da parte di imprese costituite in forma cooperativa, a ciutorizzate, e di tutela dei lavoratori" a firma di Ghezzi e altri, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 3285; 5) Disegno di legge del 13 gennaio 1994 "Disciplina della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo" a firma di Giugni, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 3638;

- XII Legislatura: 6) Proposta di legge del 15 aprile 1994 "Norme in tema di comando temporaneo di manodopera da parte di imprese costituite in forma cooperativa, a ciò autorizzate, e di tutela dei lavoratori" a firma di Innocenti e altri, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 185; 7) Proposta di legge del 25 maggio 1994 "Disciplina della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo" a firma di Ciruzzi e altri, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 600; 8) Proposta di legge del 15 giugno 1994 "Disciplina del lavoro interinale" a firma di Bernardelli, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 697; 9) Proposta di legge del 16 luglio 1994 "Disciplina del lavoro interinale" a firma di Ferrara e altri, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 952; 10) Proposta di legge del 31 agosto 1994 "Disciplina della fornitura di lavoro temporaneo" a firma di Giugni e Mattina, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 1174; 11) Proposta di legge dell'11 ottobre 1994 "Disciplina del lavoro interinale" a firma di Bonafini e altri, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 1421; 12) Disegno di legge del 26 giugno 1995 "Norme in materia di mercato del lavoro e flessibilità" a firma di Treu, in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 2764. Ad eccezione del Disegno di legge Treu del 26 giugno 1995, in questa rivista, 1995, n. 2, pp. 247-261, tutte le proposte di legge della XII Legislatura attualmente in esame sono raccolte in: Camera dei Deputati, *Il lavoro interinale — Dossier Provvedimento*, (A.C. 185 e abb), n. 68 (seconda edizione), XII Legislatura — dicembre 1994, Ufficio ricerche e documentazione in materia economico-finanziaria. Dipartimento attività produttive, pp. 21-121.

poi formulare uno scontato quanto fuorviante giudizio di sostanziale irrilevanza dei precetti in essa contenuti alla stregua delle indicazioni fornite nel nostro ordinamento positivo, da un lato sul presupposto della inesistenza della fattispecie lavoro intermittente tramite “agenzia” (cfr. l’art. 1 Legge n. 1369/1960) e, dall’altro lato, della piena equiparazione sotto i profili della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra lavoratori temporanei e lavoratori stabili dell’impresa (cfr. in particolare Cassazione 15 gennaio 1989 n. 267 (7) e ora gli artt. 1 e 2 Decreto Legislativo n. 626/1994). Occorre piuttosto impostare la questione in termini radicalmente alternativi, e precisamente partire dal dato sostanziale, dalla realtà economica e sociale che si intende disciplinare (il “lavoro atipico”), per ripensare criticamente in termini di *coerenza*, *adeguatezza* ed *effettività* e sotto una nuova angolazione l’intero quadro prevenzionistico disegnato dal legislatore interno (e comunitario).

Del resto, come è stato giustamente osservato, ogni ricerca particolare, allorché i suoi confini non siano pure i limiti dell’interesse di chi la conduce, è inevitabilmente un “riscrivere” o quantomeno un “ripensare” l’intero argomento di cui essa è parte (Rodotà S., 1969, p. 12). E quale tematica meglio del lavoro temporaneo e precario può rappresentare una valida prospettiva per indagare le ragioni concrete e reali dell’insoddisfacente livello di tutela fornito dal nostro ordinamento in termini di salute e sicurezza?

2.2. Segue. Necessità di accogliere un’accezione ampia e indistinta del termine “lavoro atipico”.

Queste considerazioni sembrano pienamente legittimare, quantomeno in via di prima approssimazione, l’accoglimento di un’accezione ampia e indistinta del termine “lavoro atipico”, quale ipotesi interpretativa o metodologica diretta a rilevare la configurazione della “fattispecie” nella concretezza e dinamicità dei rapporti sociali. Un’accezione, questa, indiscutibilmente atecnica e decisamente più elastica di quella fatta propria dalle fonti comunitarie (cfr. Roccella M., Treu, 1992, pp. 191-221), ed in particolare dalla Direttiva n. 91/383/CEE, che in effetti si limita a disciplinare soltanto due specifiche ipotesi di lavoro temporaneo, ma che, proprio per questo motivo, pare maggiormente idonea a cogliere (e segnalare) una vasta tipologia di prestazioni di lavoro altrimenti destinate a restare ai margini dell’indagine giuridica. E precisamente: quelle prestazioni di lavoro che, per sospetti di frode o elusione della normativa inderogabile del diritto del lavoro, difficilmente assurgono ad una tipicità anche solo sociale o giurisprudenziale, e che pertanto paiono sostanzialmente destinate a restare “occulte” ad un approccio giuridico di stampo rigorosamente formalistico-concettuale.

Esemplare, al riguardo, è proprio lo schema del lavoro intermittente tramite “agenzia”: ipotesi di lavoro atipico per eccellenza alla stregua del diritto comunitario e della normativa di altri Paesi, e che tuttavia, quantunque ormai largamente presente anche nel nostro ordinamento in ragione di un’utilizzazione aggressiva e a dir poco disinvolta (ma comunque non sempre abusiva: cfr. Tiraboschi M., 1994a, pp. 559-566; Id., 1994b, pp. 1-41 e ivi ulteriori riferimenti bibliografici) dell’autonomia privata, sarebbe invece completamente preclusa ad un’indagine *de jure condito* che non voglia limitarsi ad avvalorarne o ribadirne uno scontato giudizio di illegittimità da parte dell’ordinamento. Con questa paradossale conseguenza: le molteplici e sempre più rilevanti tipologie di lavoro interinale diffuse nella prassi non solo non potrebbero beneficiare (come logico, in quanto vietate) delle tutele previste in via di principio dal diritto comunitario per schemi negoziali sostanzialmente analoghi o coincidenti, ma neppure potrebbero rientrare in un razionale e consapevole disegno prevenzionistico.

In effetti, una volta preclusa all’analisi giuridica la rilevazione concreta di queste svariate ipotesi di lavoro temporaneo e intermittente, non ci si potrebbe più proporre in termini pregiudiziali il delicato problema di quale politica prevenzionistica adottare per tutelare tali

note

(7) Cassazione sez. penale 14 gennaio 1989 n. 267, Andrini, in Guariniello R., 1994a, p. 5: “Ai fini dell’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, il concetto di lavoro subordinato prescinde dai requisiti di continuità e onerosità, e richiede esclusivamente una prestazione dell’attività lavorativa fuori del proprio domicilio alle dipendenze e sotto la direzione altrui” (corsivo mio). Cfr. anche Cassazione sez. penale 27 ottobre 1988, Petaccia, in RP, 1990, p. 89: “La normativa antinfortunistica tutela l’integrità fisica e la salute di tutti gli addetti, anche solo di fatto, ad una data attività lavorativa, prescindendo dalle modalità di assunzione al lavoro e dall’eventuale mancato perfezionamento del contratto, purché sia provata la consapevolezza dell’imprenditore (o di chi per lui) circa l’attività svolta dal prestatore d’opera” (corsivo mio).

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

forme di lavoro, delegando in definitiva alla “supplenza giudiziaria” il mero compito di ricondurle caso per caso, senza una strategia unitaria, e magari ad incidente o infortunio accaduto, negli schemi astratti predisposti e vietati dal Legislatore, con un’applicazione evidentemente *ex post* delle relative sanzioni e dunque senza contribuire ad eliminare alla fonte le situazioni di pericolo.

Le feconde potenzialità di questa scelta — sostanzialmente in linea con l’ipotesi classificatoria di chi riconduce nell’area dell’“atipico” anche le forme di lavoro irregolari, clandestine e semifraudolente, indipendentemente dalla loro conformità ai modelli astratti predisposti dal Legislatore (Pessi R., 1992, p. 133; Grandi M., 1989, p. 7; Cordova E., 1986, pp. 717-719) — sono evidenti e, a questo punto, per buona parte scontate. Si tratta ora di riflettere sul complesso di indicazioni e spunti interpretativi che, nella realtà effettuale, scaturiscono dalla connessione tra le varie ipotesi di lavoro temporaneo conosciute dal *diritto vivente* e la tematica della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Se da un punto di vista astratto il nostro diritto del lavoro non contiene al suo interno quegli spazi di “flessibilità quasi illimitata” tanto in entrata che in uscita, tipici di un mercato del lavoro come quello americano, che poi portano a un numero crescente di “lavoratori poveri e sottoprotetti” (Dahrendorf R., 1995, p. 54), è anche vero che l’Italia conosce il tasso di gran lunga più elevato, tra i Paesi industrializzati, di ricorso a una vasta gamma di rapporti di lavoro precari, marginali e occulti, variamente (e vagamente) caratterizzati per instabilità del posto di lavoro, intermittenza dell’obbligazione lavorativa, scarso contenuto di garanzie normative e contrattuali e, soprattutto, aleatorietà delle condizioni di igiene e di sicurezza sul lavoro. Rapporti di lavoro definiti dalla letteratura sociologica come non-istituzionali, periferici o per l’appunto atipici (cfr. de Luca L., Bruni M., 1993, spec. pp. 131-154; Chiesi A.M., 1990, pp. 13-30; Mingione E., 1988, pp. 3-74) e destinati il più delle volte a confluire in quella vasta area di economia sommersa o parallela, che coinvolgerebbe, secondo quanto rileva l’ISTAT in un recente studio sull’occupazione in Italia negli ultimi quindici anni, un esercito di ben cinque milioni di lavoratori più o meno irregolari e precari (8).

Non occorre soffermarsi più di tanto sulla circostanza, in sé comunque indicativa, che, a fronte di un tasso di lavoratori irregolari e precari pari addirittura al 23 per cento dell’intera forza lavoro, sia ormai sempre più inadeguato e fuorviante il ricorso a denominazioni stereotipe come quelle di mercato del lavoro marginale o di lavoro periferico (9). Né certamente è questa la sede più appropriata per interrogarsi sulle cause più profonde — economiche, sociali e istituzionali — di un fenomeno inquietante, e che, comunque, non pare ormai più semplicisticamente riconducibile ad alcuni fattori contingenti legati ora al boom economico degli anni Settanta, ora alla crisi economica degli anni Ottanta, ora alla deregolamentazione strisciante e al mutamento degli assetti organizzativo-produttivi degli anni Novanta (per l’impostazione del problema cfr. Reynery E., 1989, pp. 345-388).

Questo non impedisce, tuttavia, la possibilità di sviluppare alcune considerazioni generali in termini di politica del diritto e di politica legislativa. In effetti, e volendo percorrere fino in fondo la strada indicata, proprio la complessa tematica della frammentazione del mercato del lavoro e della progressiva degradazione delle condizioni di impiego, nel riproporre il delicato problema della tenuta del sistema delle garanzie legali (cfr. Giugni G., 1982, spec. pp. 389-391; Id., 1986, p. 329; Liso F., 1992, pp. 1-9; Zoppoli L., 1990, p. 138), richiama prepotentemente l’attenzione dell’interprete sugli imprescindibili profili di effettività e adeguatezza dell’intero quadro prevenzionistico tracciato dal Legislatore interno e comunitario in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (in tema, per uno spunto in questo senso, cfr. Loy G., 1993, p. 27).

note

(8) In particolare secondo queste stime dell’ISTAT, diffuse nel novembre del 1995 (cfr. Lupoli A., 1995, p. 25) in Italia i lavoratori irregolari sarebbero oggi circa 5.063.000 (su un totale di unità di lavoro pari a 22.303.000), di cui 2.295.000 non iscritti nei libri paga delle imprese (pari al 45 per cento), 1.827.100 doppio-lavoristi (pari al 36 per cento), 669.500 stranieri non residenti e per la maggior parte clandestini (pari al 13 per cento) e, infine, 271.200 occupati non dichiaratisi (pari al 6 per cento). Si ricorda, per inciso, che i contratti a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro e i contratti di apprendistato vengono considerati dall’ISTAT come rapporti regolari. Cfr. ISTAT, *Rilevazione delle forze di lavoro — Media 1994*, Collana d’informazione, 1995, n. 18.

(9) Secondo le più recenti statistiche, il mercato del lavoro degli Stati Uniti che notoriamente costituisce un importante punto di riferimento per cogliere indicazioni sulla direzione in cui si muovono le società occidentali registra circa 35 milioni di lavoratori che possono rientrare nella *contingent workforce* su un totale di 121 milioni circa di lavoratori. Di fronte a tali cifre sembra inverosimilmente fuori luogo continuare a parlare di lavoro marginale o atipico. Cfr. Belous R.S., 1989, spec. pp. viii-ix, Callaghan P., Hartmann H., 1991, p. 28, nonché Senate Committee on Labor and Human Resources, 103rd Congress, 1993.

Al di là delle classificazioni concettuali e delle questioni di inquadramento formale negli schemi astratti predisposti o, più spesso, vietati dal Legislatore, parlare di lavoro atipico o *sui generis* significa allora prendere necessariamente in considerazione — accanto ad alcune tipologie contrattuali già ampiamente assunte al dibattito sulla flessibilità come il contratto a tempo determinato, il contratto di formazione e lavoro e il contratto a tempo parziale — anche quelle ipotesi sempre più cospicue e rilevanti di lavoro “nero” e di economia sommersa, che, per definizione, risultano impermeabili al dato giuridico-formale, alle logiche della solidarietà collettiva e alle garanzie antinfortunistiche e contributive. Significa considerare, in altri termini, anche quelle frange diffuse di lavoratori sotto-occupati o (all’opposto) bi-occupati, di lavoratori extracomunitari clandestini e non residenti, di pseudo lavoratori autonomi e parasubordinati, di soci di cooperative fittizie e di imprese artigiane di comodo, di lavoratori intermittenti e di non meglio definite “agenzie” di lavoro temporaneo, di pseudo-consulenti, collaboratori professionali e falsi apprendisti, di manodopera minorile e giovanile abusiva, di casalinghe con un lavoro a domicilio, familiare o domestico in nero, di lavoratori avventizi dell’agricoltura e dell’edilizia posti sotto il controllo di caporali e capo-cottimisti senza scrupoli, di decentramento produttivo fittizio e di pseudo-appalto, di disoccupazione “nascosta” (che non dà luogo ad una ricerca attiva di lavoro), etc. Frange di lavoratori tutte accomunate — in negativo — dalla incontrovertibile circostanza di essere largamente sottratte ai controlli pubblici e istituzionali, alle garanzie di legge, alle tutele giurisdizionali e sindacali, e destinate ad emergere dal sommerso proprio soltanto in occasione di incidenti mortali o gravi infortuni sul lavoro, di malattie professionali, di disastri ecologici e ambientali, etc. (in tema cfr. Saleri U., Mazzella M.C., 1995; Ricordy G., 1990; AA.VV., 1982).

Infatti, e come si è da tempo giustamente evidenziato, veicolo principale di emersione delle aleatorie condizioni di salute e sicurezza in cui si svolgono i lavori occulti, irregolari e precari è l’infortunio: quell’infortunio che, “nel rompere il muro del silenzio e dell’omertà (...) periodicamente fa la spia di drammi (consumati), solitamente, senza clamori né (particolari) proteste” (Berlinguer G., Cecchini L., Terranova F., 1977, p. 11).

3. Lavoro atipico e salute: una connessione tematica dai profili problematici, destinata il più delle volte a manifestarsi nei termini di una vera e propria antinomia.

Alla stregua di quanto sin qui rilevato, appare evidente che la connessione tematica tra “lavoro atipico” e “salute” si presenta oggi, nel nostro Paese, in termini profondamente insoddisfacenti e problematici, articolandosi lungo un *continuum* di ipotesi e schemi negoziali con riferimento ai quali le condizioni di igiene e sicurezza sul lavoro si manifestano in forme ed espressioni via via più degradate e drammatiche. Con riferimento alle peculiarità del nostro mercato del lavoro, più che di semplice connessione tematica, si dovrebbe anzi parlare di una vera e propria antinomia o contraddizione in termini, destinata a tradursi sul piano della realtà effettuale in due mondi a sé stanti e privi di adeguati canali (e strumenti) di comunicazione: il lavoro atipico e le regole o prassi che lo governano, da un lato; le logiche giuridiche e le istanze sociali di tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, dall’altro lato.

È noto come le recenti manifestazioni dell’autonomia negoziale e dell’iniziativa economica privata si articolino sempre più frequentemente attorno a modelli di utilizzazione del lavoro difficilmente riconducibili ad uno schema formale unitario (la “subordinazione”) e in ogni caso sintomatici di un rinnovato ma persistente dualismo tra mercati interni e mercati esterni e tra mercati primari e mercati secondari (10), assecondando in particolare una vigorosa tendenza — un imperativo, a detta degli imprenditori — verso la frammentazione del mondo della produzione, la de-strutturazione dell’apparato produttivo di stampo fordista-tayloristico e la diversificazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro. Ora, pur astraendo dalle indubbie peculiarità e dai differenti vincoli normativi, economici e istituzionali che concretamente, e caso per caso, caratterizzano i valori, i modelli comportamentali e gli stessi assetti tecnico-organizzativi degli aggregati di fabbrica,

(10) Vale la pena ricordare che recenti rilevazioni sociologiche ed economiche hanno individuato in Italia ben 177 “mercati del lavoro” e circa 955 “bacini di manodopera”. Cfr. Accornero A., 1993, p. 239 e ivi nota 5, e pp. 253-254. Sulla contrapposizione tra mercati interni e mercati esterni v. invece il classico studio di Peter Doeringer e Michael Piore, 1971, cui *adde* Streeck W., 1988, spec. pp. 711-713 e Peck J., 1989, pp. 119-144.

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

sembra comunque ormai evidente come soltanto ai *lavoratori regolari* dell'impresa di grandi o medie dimensioni venga conferito una sorta di diritto o *status* di piena cittadinanza aziendale.

In questi contesti produttivi l'automazione flessibile, l'innovazione tecnologica e la specializzazione professionale consentono progressivamente di marginalizzare nei mercati esterni o secondari i lavori nocivi, ripetitivi, pericolosi e alienanti, nonché i mestieri, le qualifiche e le conoscenze professionali ad essi corrispondenti. Quei lavori insomma che la letteratura americana chiama "i lavori dalle tre D" e quella giapponese "i lavori dalle tre K", e cioè quelle attività lavorative particolarmente "faticose" ("*difficult*"-"*kitsui*"), "pericolose" ("*dangerous*"-"*kiken*") e "sporche" ("*dirty*"-"*kitanai*"), che il più delle volte riflettono le disuguaglianze e le marcate differenze sociali legate ora al sesso, ora alla razza, ora all'età (cfr. Rogers J.K., 1995, pp. 137-166; Suwa Y., 1991, pp. 4-7). Mentre poi sono proprio gli impressionanti dati sull'occupazione precaria e occulta a segnare la fine dell'idea che la crescita economica ed il progresso debbano necessariamente comportare una continua modernizzazione delle strutture produttive, l'affermazione della grande e grandissima impresa ed in particolare condizioni di lavoro più moderne e sicure (v. Reyneri E., 1989, spec. pp. 355-356 e Garofalo M.G., 1991, pp. 209-226).

Più ci si allontana da rapporti di lavoro stabilmente e strutturalmente inseriti all'interno di quello che, con formula efficace, Umberto Romagnoli (1994, p. 558) chiama macro-sistema organizzato, più la comparabilità dei trattamenti (formali e sostanziali) alla stregua del principio d'eguaglianza diminuisce. Dai contratti di lavoro a tempo determinato e di formazione e lavoro, dove in linea di principio la regola generale della parità di trattamento normativo tra lavoratori stabili e lavoratori temporanei pone il nostro ordinamento al passo con le indicazioni e i precetti contenuti nella Direttiva n. 91/383/CEE (cfr. l'art. 5 della Legge n. 230/1962, l'art. 3, comma 5, della Legge n. 863/1984, nonché, con specifico riferimento al tema della salute, l'art. 2, lett. a) del Decreto legislativo n. 626/1994), si sfuma così in un'immensa area grigia articolata lungo un *continuum* di forme di lavoro atipiche, miste o *sui generis*, all'interno della quale due beni di rango costituzionale come il diritto alla salute (art. 32 Costituzione) ed il diritto al lavoro (art. 4 Costituzione) si presentano via via in termini assolutamente antagonisti se non addirittura alternativi. L'*opportunità di lavoro*, in questi ultimi casi, si regge esclusivamente, e in modo quasi paradossale, proprio sul presupposto del venir meno, o comunque della progressiva attenuazione, delle garanzie legali e contrattuali che nel nostro ordinamento accompagnano le prestazioni di lavoro subordinato come tradizionalmente concepite.

Senza entrare nel dettaglio di normative complesse e altamente sofisticate, dirette a regolare minuziosamente intere fasi di lavorazioni pericolose o insalubri, si pensi a principi molto più semplici ed immediati, sedimentati nel nostro ordinamento grazie ad un costante processo di interpretazione dottrinale e di elaborazione giurisprudenziale, e recentemente confermati dal Decreto Legislativo n. 626/1994, come il diritto ad operare in un ambiente sano ed esente da rischi ovvero il diritto del lavoratore di rifiutare la prestazione nel caso in cui il datore di lavoro non predisponga un ambiente tale da garantire la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro (cfr. da ultimi Galantino L., 1995, pp. 3-4, p. 26; Natullo G., 1995, pp. 109-119; Zoppoli L., 1991, pp. 260-261. In giurisprudenza v. Cassazione 6 luglio 1990 n. 7101, in *NGL*, 1990, p. 653; Cassazione S.U. 14 maggio 1987 n. 4441, in *GC*, 1987, I, p. 1628; Cassazione 11 febbraio 1987 n. 1470, in *RGL* 1987, II, p. 335; Pret. Torino 8 febbraio 1993, in *RIDL*, II, p. 132). Ebbene, nelle aree del lavoro debole e marginale sembra invero francamente difficile, se non addirittura irrealistico, che siffatti corollari dell'obbligazione di sicurezza possano effettivamente influenzare l'adempimento delle obbligazioni fondamentali sino al punto di modellare contenuti ed equilibri di un sinallagma negoziale regolato, per la verità, più che dal diritto civile, dai rapporti di forza e di potere tra le parti. Laddove poi lo stesso controllo collettivo sulla nocività ambientale (cfr. ora gli artt. 18 e 19 del Decreto Legislativo n. 626/1994), che in linea di principio dovrebbe affiancare e sostenere in termini di effettività le garanzie e le tutele di legge riconosciute sul piano individuale a tutti i lavoratori e in tutti i settori di attività privati o pubblici a prescindere dal numero di persone occupate (cfr. gli artt. 1 e 2 del Decreto Legislativo n. 626/1994), quando addirittura non sia del tutto assente è comunque fortemente limitato e condizionato dal prendere posizioni che, nel tentativo di tutelare i settori della forza lavoro precaria, possano poi mettere in discussione i livelli occupazionali anche dei settori della forza lavoro regolare. Si deve in effetti riconoscere come sia proprio il ricatto occupazionale a disincentivare e dissuadere fenomeni indotti di solidarietà aggregata tra lavoratori tutelati e lavoratori temporanei, contribuendo così ad

accentuare le diseguaglianze e le differenze che esistono tra le aree forti e le aree deboli del lavoro.

Emblematiche delle enormi ed oggettive difficoltà in cui si dibatte (e lacera) il sindacato di fronte alla disoccupazione e alla conseguente precarizzazione dei rapporti di lavoro sembrano essere, ancora una volta, proprio le più recenti e drammatiche tragedie che hanno colpito il mondo del lavoro. Si consideri, a titolo indicativo, una delle più significative vicende processuali degli ultimi anni in tema di lavoro “nero”, omissione dolosa delle cautele antinfortunistiche, disastro e omicidio colposo a seguito di infortunio sul lavoro (cfr. Cassazione sez. penale 8 novembre 1993 n. 10048, Arienti e altri, in *DPL*, 1994, n. 1, pp. 55-61, con nota di Guariniello). Nel giungere a negare l'ammissibilità della costituzione di parte civile dei sindacati Cgil, Cisl e Uil per risarcimento del danno morale, in margine alla tragedia del 13 marzo 1987 nel bacino di carenaggio del cantiere San Vitale nel porto di Ravenna, la Cassazione penale con sentenza 8 novembre 1993 n. 10048, rileva in via pregiudiziale:

“nel caso in esame risulta escluso dalla sentenza che un qualsiasi sindacato fosse organizzato presso la Mecnavi, e che comunque i lavoratori avessero conferito ad alcuno di esso la rappresentanza degli interessi di cui innanzi”, mentre “non risulta minimamente accertato che anche il loro diritto di controllo e di promozione sia stato leso in concreto in una qualsiasi occasione in cui avessero tentato di esercitarlo”, né che “i sindacati o anche uno di essi abbia mai ricevuto ostacolo alla costituzione o al controllo o che comunque abbia mai denunciato un comportamento del genere (...). La sentenza sembra giustificare tale assenza affermando che i sindacati si trovarono nella impossibilità di esercitare i poteri spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali. Di qui la caduta della loro immagine e del loro prestigio, anche presso l'opinione pubblica e nei mass media. Ma si tratta di affermazione priva di ogni riferimento a fatti concreti di impedimento e soprattutto di giustificazione che non giova neppure ai sindacati interessati nella misura in cui appare una difesa d'ufficio, quasi paternalistica, del loro sindacato tempestivo intervento a tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori della Mecnavi” (pp. 60-61).

Per poi aggiungere, con toni quasi più sprezzanti che amari:

“se un'organizzazione aziendale interna mancava, vuol dire che i sindacati avevano rinunciato per propria decisione a costituirla: non devono dar conto ad alcuno della loro politica organizzativa. Ma giustificare la loro protesta dopo il disastro con pretese difficoltà ambientali e non precisati impedimenti finisce per apparire come un tentativo di rifar loro una non richiesta “verginità” di fronte all'opinione pubblica e ai mass media, non a caso esplicitamente richiamati dalla sentenza, e dalla stessa comunità di lavoratori” (p. 61). (In senso conforme, nel negare la costituzione di parte civile del sindacato, cfr. Cassazione S.U. 21 aprile 1989 n. 6168, Iori e altri, in *DPL*, 1989, n. 23, p. 1581; Cassazione sez. penale 21 dicembre 1990 n. 16823, Landini e altri, in *DPL*, 1991, n. 6, p. 369. Sul punto, per gli spiragli aperti dalla sentenza n. 10048/1993, che infatti non sembra più negare, perlomeno in linea di principio, la costituzione di parte civile del sindacato nel caso in cui sia individuabile una lesione di un suo diritto soggettivo, cfr. Guariniello R., 1994a, pp. 272-278).

Per le categorie di lavoratori che sempre più spesso si discostano dal tipo “normativo” del lavoro subordinato, le solenni affermazioni contenute nella Carta costituzionale (cfr. in particolare gli artt. 1, 2, 3, 4, 32, 35, 39, 40, 41 Costituzione) paiono allora destinate a rimanere ancora una volta lettera morta, mentre in termini di *effettività* sembrano essere stati compiuti più passi indietro che in avanti rispetto al problema della tenuta delle conquiste sociali e normative degli anni Sessanta e Settanta rispetto alle spietate logiche del mercato e della concorrenza. Niente di più facile che, paradossalmente, proprio nel momento in cui l'ordinamento giuridico compie un significativo sforzo per modernizzare l'intero sistema prevenzionistico attraverso l'emanazione del Decreto Legislativo n. 626/1994, nella coscienza collettiva di ampi strati della società la tutela della salute possa degradare a livello di “un lusso superfluo nel momento stesso in cui il lavoro “diventa” un privilegio, un bene che può essere perso in qualsiasi momento” (Montuschi L., 1976, p. 155). E questo fino al punto estremo di ribaltare il corollario di una consolidata lettura degli articoli 32 e 41 della Costituzione, che, nel pieno rispetto del diritto al lavoro di cui all'articolo 4, vuole la libertà d'impresa e di iniziativa economica subordinata al diritto alla salute e non viceversa (cfr. Montuschi L., 1987, p. 87; Smuraglia C., 1980, p. 507).

4. Le condizioni di salute e sicurezza nei rapporti di lavoro atipici: casistica.

Al di là delle pur numerose tragedie, dei casi che fanno notizia e che periodicamente riempiono le pagine dei giornali, esistono ancora nel nostro Paese numerosissime situazioni ambientali, culturali e sociali agevolmente riconducibili al drammatico quadro occupazionale sopra descritto, e che, sebbene forse meno eclatanti o inquietanti per l'opinione pubblica, non per questo si traducono in condizioni di lavoro a lungo andare meno pericolose per la salute e la dignità di questo esercito di lavoratori temporanei e atipici. Occorre infatti riconoscere l'esistenza di rilevanti contesti produttivi, ormai sotto gli occhi di tutti, dove l'organizzazione del lavoro, la competitività aziendale ed i sorprendenti livelli di produttività si basano — più che su processi di specializzazione flessibile tipici del terziario avanzato — proprio sull'elusione fraudolenta e sistematica anche delle più elementari regole di sicurezza e igiene dettate dal buon senso prima ancora che dal Legislatore. Al riguardo giova ricordare, una volta ancora, la sentenza della Cassazione sez. penale 8 novembre 1993 n. 10048, Arienti e altri (cit.), in quanto emblematica delle condizioni di lavoro che spesso accompagnano il "miracolo" di una larga fetta dell'imprenditoria italiana. Ricostruendo le circostanze che hanno portato alla morte di ben tredici operai nel porto di Ravenna il 13 marzo 1987, la Cassazione rileva in via pregiudiziale che:

"la società Mecnavi, in una situazione di crisi del settore cantieristico e di accesa concorrenza, era riuscita ad assorbire altre aziende, fino a diventare una delle prime se non proprio la prima azienda cantieristica privata italiana (...); tale posizione aveva conquistato facendo ricorso ad una forza lavoro costituita da "terzisti" (solamente 78 dipendenti fissi rispetto a 200 — 300 impegnati giornalmente) e ad un alto numero di ore giornaliere di lavoro, e soprattutto compiendo ridottissimi investimenti per la sicurezza: nel 1986 aveva speso in questo settore 8 milioni, a fronte di un fatturato di circa 19 miliardi di lire (p. 56).

La violazione delle norme sull'incontro tra domanda e offerta di lavoro non doveva invero preoccupare più di tanto i responsabili della Mecnavi, in un contesto ambientale e produttivo in cui l'appalto di mere prestazioni di lavoro è un fenomeno quantomai diffuso e tollerato, e nessuno avrebbe mai avuto nulla da contestare se non si fosse poi verificato l'incidente. E in effetti, che la previsione strategico-organizzativa della società fosse in linea di principio azzeccata lo dimostrava la stessa sentenza del Tribunale al vaglio della Cassazione per il giudizio di legittimità, allorché riconosceva l'impossibilità di sanzionare i responsabili della tragedia sotto questo particolare profilo: "il reato di fornitura abusiva di manodopera e le contravvenzioni connesse venivano (infatti) dichiarati estinti per amnistia" (p. 56).

La forte competitività della società si fondava dunque sulla possibilità di utilizzare di fatto, in modo altamente flessibile, seppure in spregio alle norme vincolistiche sul collocamento e sull'interposizione di manodopera, tutti i lavoratori di cui aveva di volta in volta bisogno (quasi giorno per giorno), mentre i lavori si svolgevano:

"in assenza di condizioni minimali di sicurezza e in particolare senza adeguati strumenti di prevenzione, senza adeguati schemi di organizzazione dello stesso (contemporaneità tra pulizie e saldature a fuoco), in mancanza di piani operativi di soccorso, in assenza di vigilanza e di controlli" (p. 58).

Nel caso di specie, in sostanza, come puntualmente dimostrato dall'analisi dei fatti di causa, la violazione della disciplina antinfortunistica rispondeva ad una precisa strategia produttiva e ad una consapevole scelta di organizzazione del lavoro:

"i giudici di merito hanno ritenuto che il grave pericoloso incendio e la morte dei tredici operai abbiano avuto la causa prima nella consapevole omissione di necessarie misure contro i disastri e gli infortuni sul lavoro, e specificamente nella dolosa trascuratezza di un adeguato impianto di spegnimento degli incendi. Hanno perciò addebitato (agli imputati) il delitto di omissione dolosa di cautele, di cui all'art. 437 c.p. I ricorrenti hanno negato la sussistenza di tale reato, e in subordine la qualificazione giuridica che è stata data al fatto. Al riguardo hanno denunciato violazione di legge e mancanza e illogicità di motivazione. Ma la censura non è fondata. (...) Sia l'omissione che la rimozione devono esser tali da determinare pericolo per la pubblica incolumità, (mentre) non occorre che (il fatto) sia anche specificamente perseguito (dolo specifico). Si comprende allora come anche la semplice consapevolezza e accettazione di fare a meno degli impianti o degli apparecchi o dei segnali necessari, quale che ne sia la ragione, integri pienamente il reato. Anche se è causata dalla intenzione di ridurre i costi

dell'opera cui le attrezzature servono e magari nella speranza che non si verifichi disastro o infortunio, la condotta rimane illecita e punibile" (p. 59).

Come il caso della Mecnavi sta simbolicamente a dimostrare (cfr. Ricordy, 1996, p. 9), queste molteplici ipotesi di elusione strisciante e programmata della normativa legale e contrattuale antinfortunistica sono peraltro il più delle volte destinate a manifestarsi secondo forme e modalità particolarmente nebulose e frammentarie. Il complessivo sistema di prevenzione viene infatti progressivamente *de-strutturato* mediante strategie ed espedienti più o meno legittimi di aggiramento degli obblighi di legge come appunto il ricorso a prestazioni di lavoro irregolare o a decentramenti fittizi destinati inevitabilmente ad emergere soltanto ad incidente avvenuto. Situazioni altamente complesse ed articolate, insomma, che comportano la violazione di un inestricabile intreccio di norme e principi giuridici, che, seppure collocati su piani logici e concettuali distinti, non necessariamente si pongono tra di loro in alternativa, ma anzi costringono l'interprete a continui e problematici rimandi da un istituto all'altro (a partire naturalmente dal profilo preliminare della qualificazione della fattispecie come di lavoro autonomo, subordinato, cooperativo, gratuito, associato ovvero come di appalto, gruppo di imprese, comando e distacco, decentramento fittizio, etc.).

La casistica è veramente sterminata.

Si pensi, per esempio, alle lavorazioni a domicilio per attività che comportano l'impiego di sostanze o materiali sicuramente nocivi o pericoli per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari, in aperta violazione dell'articolo 2 della Legge n. 877/1973 sul lavoro a domicilio, o comunque alle prestazioni di lavoro a domicilio coordinate da mediatori e intermediari secondo modalità chiaramente *contra legem* (art. 2, ultimo comma) e per le quali sono del pari impossibili gli accertamenti e gli studi sulle condizioni in cui si svolge il lavoro previsti dall'articolo 7 della stessa legge. O anche all'impiego di manodopera temporanea in appalti e subappalti fittizi aventi ad oggetto intere lavorazioni o parti del ciclo produttivo dell'impresa committente che si devono necessariamente svolgere mediante l'utilizzazione di agenti chimici, fisici e biologici venefici o attraverso l'utilizzazione di impianti, attrezzature e macchinari particolarmente pericolosi o inaffidabili: lavorazioni caratterizzate da una particolare nocività e il più delle volte realizzate in condizioni macro e micro climatiche altamente critiche, senza limiti di orario e senza alcun controllo medico, in ambienti fatiscenti, insalubri, esposti a gas, vapori, odori, polveri, fumi e privi di attrezzature tecniche di prevenzione (cfr. Greco D., 1995, pp. 25-28; Mingione E., 1988, pp. 13-17, pp. 24-27; Assanti C., 1982, pp. 38-43; Mazzotta O., 1978, spec. pp. 166-171, pp. 217-234; de Marco C., Talamo M., 1976, pp. 93-129, nonché, per un'analisi delle origini storiche della connessione tra "decentramento" e "infortuni", Gaeta L., 1986, p. 82).

Si pensi poi, in particolare, alle attività lavorative precarie, stagionali e temporanee svolte da fanciulli e adolescenti privi dei requisiti d'età e di istruzione di cui all'articolo 3 della Legge n. 977/1967, ora in violazione dell'obbligo dell'esame medico preventivo e periodico (artt. 8, 9, 10 Legge n. 977/1967), ora in condizioni di lavoro insoddisfacenti e inadeguate a garantirne la salute e lo sviluppo psico-fisico (art. 7), ora senza vincoli di orario, riposi settimanali e pause intermedie (artt. 18, 19, 20, 21, 22, 23), ora addirittura in esecuzione di lavori pericolosi, faticosi e insalubri di cui agli articoli 5 e 6 della medesima legge e minuziosamente elencati nel D.P.R. n. 432/1976 (cfr. ora anche le disposizioni contenute nella Direttiva n. 94/33 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, vincolanti a partire dal 22 giugno 1996) (11). Sono circa 60.000 all'anno gli infortuni sul lavoro registrati tra i giovani e gli adolescenti di età compresa tra i 15 ed i 19 anni (circa 100 i casi mortali e 1.500 i casi di invalidità permanente), mentre sempre più frequenti sono gli incidenti che occorrono a bambini-operai di 10-15 anni, privi della stessa consapevolezza dei rischi esistenti o virtuali, nei laboratori artigianali e nei cantieri edili dove svolgono attività lavorative in ausilio dei loro genitori: secondo i dati INAIL ogni anno vengono coperti da assicurazioni per lesioni riportate sul lavoro addirittura circa 1.400 ragazzi e ragazze al di sotto dei 14 anni (Ricordy G., 1996, p. 8; cfr. Costa G., Cadum E., 1995, p. 209, p. 218; cui *adde* per l'area siciliana D'Amore N., 1995, pp. 20-24, mentre per quella napoletana sempre d'attualità de Marco C., Talamo M., 1979, pp. 41-49; cfr. anche Mingione E., 1988, p. 29, Dallago B., 1988, pp. 214-225, nonché il classico contributo di Berlinguer G., Cecchini L., Terranova F., 1977, spec. pp. 75-165; per i profili più propriamente giuslavoristici della problematica v. invece

(11) "Direttiva del Consiglio del 22 giugno 1994 n. 94/33 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro", in Roccella M., Civale G., Izzi D., 1995, pp. 638-645.

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

Giarrusso S., 1993, pp. 41-52; Sala Chiri M., 1982, pp. 201-218, cui *adde* Cassazione 6 marzo 1990 n. 3241, Di Battista e Cassazione 11 marzo 1993 ordinanza n. 54, Pagliaroli, entrambe in Guariniello R., 1994a, p. 164).

E si pensi anche alle prestazioni lavorative pericolose, faticose e nocive alla salute della donna e del futuro nascituro svolte da lavoratrici stagionali e intermittenti durante i periodi di gestazione in violazione dell'articolo 3 della Legge 1204/1971 (per non parlare delle disposizioni contenute nella Direttiva n. 92/85/CEE relativa alle condizioni di salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti e puerpere) (12) ovvero da lavoratrici in "nero" operanti soprattutto nel settore calzaturiero, nel tessile-abbigliamento, nel commercio, nel turismo o a favore di cooperative socio-assistenziali, imprese di pulizia, etc. (cfr. per l'area marchi-giana Pistelli L., 1995, pp. 37-40, nonché sulle problematiche dell'aborto e del parto prematuro delle lavoratrici madri v. Marini G., 1995, pp. 856-861. In giurisprudenza: Cassazione 24 gennaio 1989 n. 869, Basile, in Guariniello R., 1994a, p. 164). Senza dimenticare, inoltre, i delicati profili fisici e soprattutto psicologici legati alla tematica sulle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che, secondo una lettura particolarmente moderna ed efficace della normativa interna e comunitaria, rientrerebbero a pieno titolo nell'ambito della tutela dell'ambiente di lavoro (cfr. Balandi G.G., 1990, p. 222) (13).

Di dubbia chiarezza ed efficacia sembrano poi le norme prevenzionistiche predisposte dal Legislatore interno e comunitario in tema di appalti e subappalti (cfr. l'art. 7 del Decreto Legislativo 626/1994, il comma 4 dell'articolo 6 della Direttiva madre n. 89/391/CEE, nonché la Direttiva n. 92/57/CEE sulle misure minime di sicurezza e di salute per i cantieri temporanei o mobili). Sotto gli occhi di tutti sono le precarie condizioni di salute e sicurezza

note

(12) "Direttiva del Consiglio del 19 ottobre 1992 n. 92/85 concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento", in Roccella M., Civale G., Izzi D., 1995, pp. 632-638.

(13) Al riguardo, è certamente vero che il Consiglio e la Commissione dell'Unione Europea hanno ricondotto la fattispecie delle molestie sessuali all'interno delle problematiche relative alla pari dignità (cfr. rispettivamente EEC Resolution on sexual harassment del 29 maggio 1990, in *EIRR*, 1990, p. 26 e Raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 n. 92/131 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, in Roccella M., Civale G., Izzi D., 1995, pp. 375-383); tuttavia, ed in attesa del tanto auspicato intervento del Legislatore, alcuni recenti interventi della nostra giurisprudenza non hanno esitato a riproporre, secondo argomentazioni suggestive e in linea di principio convincenti, tale accostamento tematico tra "salute" e "molestie sessuali", sul presupposto che l'obbligo previsto dall'art. 2087 c.c. non è limitato al rispetto della legislazione prevenzionistica in senso stretto, ma, come si evince da un'interpretazione della norma in aderenza ai principi costituzionali e comunitari, implica anche il divieto di comportamenti commissivi od omissivi lesivi dell'integrità psicofisica e morale del lavoratore come appunto le molestie sessuali o veri e propri atti di libidine violenti (così Cassazione 17 luglio 1995 n. 7768, in *MGL*, 1995, pp. 561-564; Tribunale di Milano 19 giugno 1993, in *D&L*, 1994, pp. 130-...; Pretura di Milano 12 gennaio 1995, in *FI*, 1995, cc.1985-1987; Pretura di Milano 20 febbraio 1995, *ivi*, cc. 1987-1990; Pretura di Milano 14 agosto 1991, in *RGL*, 1992, pp. 1067-1074, con nota di Verdoliva; Pretura di Torino 26 gennaio 1991, in *RIDL*, 1991, II, pp. 431-437, con nota di Pera). Circostanza questa di non poco conto solo se si considera la particolare e devastante insidiosità del ricatto sessuale verso persone non provviste della garanzia della stabilità del posto di lavoro, spesso isolate e prive del sostegno sindacale, quando l'alternativa è il più delle volte la disoccupazione (sulla tematica delle molestie sessuali e sui più recenti orientamenti dell'Unione Europea cfr. in particolare Muscolo G., 1995, pp. 5-6; Regolo L., 1995, pp. 157-169).

(14) Le ricerche empiriche parlano di legioni di muratori, imbianchini, piastrellisti, lattinieri, elettricisti, artigiani, carpentieri, garzoni, etc. "inviati" due settimane in un cantiere e subito dopo altre due-tre settimane in un diverso cantiere posto a decine e talvolta anche a centinaia di chilometri di distanza, senza avere alle spalle alcuna organizzazione tecnico-logistica, senza conoscere le misure anti-infortunistiche adottate dall'azienda-madre (spesso perché non si conosce neppure la lingua italiana o addirittura perché norme antinfortunistiche non esistono affatto), senza sapere per conto di chi né cosa si sta realizzando, senza conoscere il modo di lavorare degli altri né i "cenni" convenzionali, senza sapere se il giorno dopo torneranno in quel cantiere o se il pulmino li porterà a lavorare altrove: così espressamente Trasatti M., 1995, p. 48. In tema cfr. anche Greco R., 1995, pp. 16-18; Cigni F. 1995, pp. 17-19; Qeddari S., 1995, pp. 41-43, nonché, per gli aspetti più propriamente giuridici, Focareta F., 1990, pp. 5-26. La situazione è quanto mai critica, al punto che proprio agli inizi del 1996 la Procura della Repubblica presso la Pretura Circondariale di Roma non soltanto ha disposto il sequestro di diciassette cantieri per gravissime violazioni delle norme sulle assunzioni dei lavoratori, sugli appalti e subappalti, nonché sulle misure antinfortunistiche e di igiene del lavoro (completa mancanza di opere di protezione, di cinture di sicurezza, di tavole fermapiè, di impalcati, di transenne protettive, protettori personali, utilizzo di macchinari difettosi o pericolosi, etc.), ma ha anche addirittura posto sotto inchiesta le UU.SS.LL. della zona per non avere svolto i controlli loro affidati dalla legge (per queste notizie v. Ferri S., 1996, p. 9, mentre per la complessa tematica del concorso fra la contravvenzione di appalto di mere prestazioni di lavoro e la violazione amministrativa di assunzione di lavoratori senza il tamite degli uffici di collocamento v. recentemente Delogu T., 1995, pp. 496-507 e, in giurisprudenza, Cassazione 29 gennaio 1994 n. 897, in *DPL*, n. 17, p. 1171, cui *adde*, per una ricostruzione delle diverse fattispecie ed una esaustiva indicazione delle sanzioni, Giarrusso S., 1993, pp. 15-30, pp. 164-186, pp. 358-369).

nei cantieri portuali e soprattutto nei cantieri edili, dove vere e proprie squadre di “picchettini”, di lavoratori temporanei e di immigrati clandestini operano sotto la sapiente regia di ben organizzate reti di caporali italiani, albanesi, rumeni, nordafricani o addirittura di organizzazioni mafiose e camorristiche. Il “mercato delle braccia”, che secondo le stime sindacali rappresenterebbe circa il 10 per cento dell’intera forza lavoro del settore, è appunto una delle cause principali degli infortuni nei cantieri o nelle attività di manutenzione (14).

Altrettanto note, e regolate da meccanismi sostanzialmente analoghi a quelli del lavoro edile, sono poi le condizioni di lavoro registrabili soprattutto in Puglia, Calabria e Campania nelle attività di raccolta e di prima lavorazione dei prodotti agricoli in coincidenza con i ricorrenti cicli produttivi stagionali, anche in questo caso segnate dai molteplici inconvenienti determinati dalla presenza di caporali, intermediari e capo-cottimisti (cfr. AA.VV., 1995, p. 12; Somma C., 1995, pp. 44-47; Kaziana T., 1995, pp. 29-30; Sandri L., 1995, pp. 18-19; sempre sulla figura del “caporale”, attualmente all’attenzione di una apposita Commissione d’inchiesta del Senato presieduta dal senatore Donato Manfroi, v. anche la circolare n. 3529 emanata il 31 luglio 1990 dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, in *LPO*, 1990). Sono anzi proprio l’agricoltura e l’edilizia a segnalare il maggior numero di condizioni macro e micro climatiche sfavorevoli, quali, in via esemplificativa, ambienti nocivi e insalubri, spostamento di carichi pesanti, incentivi “selvaggi” sulla produttività, informazioni e formazione inadeguate, posture dolorose e stancanti, attrezzature difettose e insoddisfacenti, orario di lavoro lungo e notturno, ricorso al lavoro di adolescenti e bambini, disagi sociali e psicologici, etc. (15).

Gli esempi di prestazioni di lavoro temporaneo e precarie svolte in condizioni igieniche critiche potrebbero facilmente continuare. Un elenco approssimativo, ma largamente indicativo, potrebbe ricavarsi da tutte quelle prestazioni di lavoro “nero” che dovrebbero invece svolgersi attraverso il controllo di visite mediche preventive e periodiche (cfr. gli articoli 157, 158 e 159 D.P.R. n. 1124/1965) e comunque previa assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali di cui all’art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965; o anche da quelle prestazioni di lavoro temporaneo o precario svolte in violazione dell’articolo 216 (*Delle lavorazioni insalubri*) di cui al Testo Unico delle Leggi Sanitarie, R.D. 27 luglio 1934 n. 1265, come specificato con Decreto del Ministero della Sanità 19 novembre 1981. Si pensi, in particolare, alle attività che comportano l’utilizzazione o la produzione di particolari sostanze velenose, quali determinati acidi, acetati, asfalti, bitumi, catrami, canape, colle, gas, inchiostri, minerali, oli, vapori, etc. Tuttavia, e senza dilungarci ulteriormente nell’analisi casistica, ai fini della nostra indagine può essere a questo punto molto più utile svolgere alcuni rilievi di carattere generale per cercare poi di trarre qualche conclusione.

In primo luogo, si deve ricordare la circostanza che, sia per la mancanza di una comunanza di interessi con le maestranze stabili dell’impresa dove si svolge il lavoro, sia soprattutto per le stesse modalità fisiche e temporali della prestazione lavorativa, ben difficilmente questi lavoratori sono in grado di maturare un senso di solidarietà collettiva in grado di garantire efficaci forme di autotutela. L’urgente necessità di trovare un lavoro, quantunque temporaneo e in ipotesi degradante, confina in una ben nota e diffusa “ideologia della fatalità” il rischio (elevato) di subire infortuni e malattie professionali, mentre l’istanza di legalità, quando non sia addirittura assente in ragione di un interesse congiunto tra datore di lavoro e lavoratore (alla clandestinità, all’abusivismo, all’evasione, etc.), non riesce normalmente ad esprimersi o incanalarsi in una adeguata dimensione collettiva, traducendosi più facilmente in una mera monetizzazione *sub specie* di occasione di lavoro della peraltro scarsa domanda di salute e sicurezza esistente (sull’ideologia della fatalità cfr. Biagi M., 1991b, p. 123; Montuschi L., 1976a, p. 89). In secondo luogo, e come del resto già autorevolmente

note

(15) Al riguardo, e come facilmente intuibile, sono i dati della contabilità nazionale, le rilevazioni dell’INAIL, le risultanze della Commissione parlamentare d’inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende presieduta da Luciano Lama (cfr. Relazione, 1989) e le ricerche patrociniate dalla *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (cfr. Paoli P., 1992) a dimostrare statisticamente questa preoccupante, ma non certo sorprendente coincidenza. Da un lato, infatti, su circa cinque milioni di unità di lavoro non regolare, l’agricoltura e le costruzioni insieme ne assorbono circa più del 40 per cento, mentre, dall’altro lato, sono proprio questi due settori produttivi (unitamente al settore dei trasporti) a rappresentare i comparti dove l’incidenza delle “morti bianche”, degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali è più elevata (cfr. Costa G., Cadum E., 1995, pp. 217-219; Palma M., 1992, pp. 52-53; Villa P., 1991, spec. pp. 95-96; Relazione della Commissione parlamentare d’inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende, 1989, p. 57, nonché, per la situazione ancora più grave presente nelle zone meridionali del Paese, Mingione E., 1991, pp. 237-246).

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

dimostrato dalla Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende presieduta da Luciano Lama (Relazione, 1989, spec. pp. 53-58, p. 70), vuoi per le particolarità di organizzazione del lavoro, vuoi per le già rilevate connessioni tra decentramento produttivo ed elusione delle normative prevenzionistiche, vuoi appunto per l'assenza della tutela sindacale e per la mancata applicazione dei contratti collettivi di categoria, vuoi infine per la difficoltà degli apparati pubblici di controllare efficacemente l'universo dell'impresa minore, il rischio infortunistico risulta di gran lunga più elevato nelle imprese di piccole e piccolissime dimensioni. Dato quest'ultimo di non poco conto, e che contribuisce ad evidenziare lo stretto connubio e la contiguità tra decentramento produttivo, piccola impresa, lavoro atipico e infortuni sul lavoro.

Tenuto conto del peculiare tessuto produttivo del nostro Paese — largamente caratterizzato da piccole-piccolissime imprese che lavorano per conto terzi e da un massiccio ricorso al lavoro irregolare e al decentramento — non si può allora che riconoscere l'estrema gravità del fenomeno comparativamente alla situazione rilevabile in altri Stati dell'Unione Europea (16).

Ora, è indubbiamente vero, perlomeno in linea generale, e come peraltro si afferma anche nel quarto "considerando" della Direttiva n. 91/381/CEE, che dalle ricerche effettuate in questo campo i lavoratori temporanei risultano esposti in tutti gli Stati membri a maggiori rischi di infortuni sul lavoro e malattie professionali rispetto alle altre categorie di lavoratori. Sebbene al riguardo manchino dati precisi e aggiornati, laddove sono state fatte alcune indagini comparative si stima che i tassi di mortalità ed infortuni sul lavoro dei lavoratori temporanei siano almeno due-tre volte più elevati di quelli dei lavoratori stabili e permanenti dell'impresa (cfr. Daugareilh I., 1992, p. 78, nota 31, Rodríguez Piero M., 1992, pp. 212-213). In effetti, un po' dovunque è generalizzata la tendenza ad assegnare ai lavoratori temporanei quei compiti rischiosi, pericolosi o da svolgersi in ambienti insalubri che il personale regolare dell'impresa normalmente rifiuterebbe (Rothan A., 1989, pp. 2157-2159): in questi casi, l'urgenza di trovare un'occupazione ribalta completamente la prospettiva in cui — espressamente — si pone la Direttiva n. 89/391/CEE, nel senso che è l'uomo ad adattarsi al lavoro, e non viceversa.

Recenti studi segnalano peraltro due ulteriori aspetti psico-patologici particolarmente significativi, che concorrono ad aumentare il rischio di incidenti e malattie professionali per i lavoratori temporanei. In primo luogo, la particolare situazione di insicurezza e disagio legata alla circostanza di non fare parte di una precisa collettività aziendale: lo svolgimento di missioni temporanee per brevi e talvolta brevissimi periodi di tempo non solo comporta il disagio di cambiare frequentemente ambiente e condizioni di lavoro, ma soprattutto toglie al lavoratore quella che gli psicologi chiamano la "percezione gruppale del rischio", e cioè la possibilità di percepire gli accordi implicitamente o esplicitamente adottati dal gruppo per fronteggiare situazioni di pericolo o di emergenza (cfr. Fanelli C., 1992, p. 56-57; Rogers J.K., 1995, pp. 148-152; Amovilli L., 1995, spec. pp. 27-28, e ivi ampi riferimenti bibliografici di psicologia del lavoro). In secondo luogo, il forte senso di alienazione, frustrazione e disaffezione dal lavoro: l'esecuzione di compiti monotoni, pericolosi, faticosi o ripetitivi, il più delle volte da svolgersi fisicamente isolati rispetto sia ai lavoratori dell'"agenzia" sia a quelli dell'impresa dove si svolge la missione (si pensi ai vigilantes, ai motofattorini, ai pulitori di vetri, agli scaricatori, etc.), aumentano enormemente il rischio di incidenti per disattenzione, stress, negligenza, mancanza di controllo circa le condizioni di lavoro, etc. (Rogers J.K., 1995, spec. pp. 142-166, e ivi ampi riferimenti bibliografici; sulla "solitudine" che scaturisce dalla precarietà dell'impiego, cfr. Desjardins B., 1955, pp. 52-54).

Tuttavia, ed è qui che a nostro avviso sta la gravità del caso italiano, nel nostro Paese il fenomeno del lavoro atipico e temporaneo sembra più facilmente confluire — quantitativamente e qualitativamente — nel mercato del lavoro irregolare e sommerso, che non

note

(16) Significative, al riguardo, sono le stime sulla distribuzione numerica e occupazionale della forza lavoro per fasce dimensionali nel nostro Paese: a) il 94.54 per cento delle imprese occupa meno di 10 lavoratori, per un totale di 5.227.515 addetti pari al 48.73 per cento dell'intera forza lavoro; b) il 4.86 per cento occupa tra 10 e 49 lavoratori, per un totale di 2.703.478 addetti pari al 25.20 per cento dell'intera forza lavoro; c) lo 0.35 per cento occupa tra 50 e 99 lavoratori, per un totale di 750.371 addetti pari al 7.0 per cento dell'intera forza lavoro; d) lo 0.22 per cento occupa tra 100 e 499 lavoratori, per un totale di 1.272.099 addetti pari all'11.86 per cento; e) lo 0.02 per cento occupa tra 500 e 999 lavoratori, per un totale di 322.643 pari al 3.01 per cento dell'intera forza lavoro; f) lo 0.35 per cento occupa oltre 1000 lavoratori, per un totale di 450.210 addetti pari al 4.2 per cento dell'intera forza lavoro. Come si può facilmente notare il numero delle imprese con meno di 50 addetti è pari al 99, 4 per cento del totale, pari al 74 per cento in termini occupazionali. (Fonte: Banca dati CERVED, rilevazione aggiornata al febbraio 1996).

conquistare, invece, aree del mercato del lavoro ordinario e regolare presidiate da quella regola o principio di parità di trattamento tra lavoratori stabili e lavoratori precari (non solo formalmente, ma anche) sostanzialmente presente nella maggioranza degli Stati dell'Unione Europea e ora canonizzata nella Direttiva n. 91/383/CEE.

Come già accennato, e come la casistica sopra riprodotta puntualmente conferma, in un mercato del lavoro frammentato, profondamente segnato da alti tassi di disoccupazione e da situazioni diffuse di degrado economico e sociale, sembra anzi sempre più diffuso e consolidato il convincimento della ineluttabilità e perfino della sostanziale giustificabilità di condizioni di lavoro aleatorie e precarie: l'accesso al lavoro, in definitiva, rappresenta ormai in quasi tutte le zone del Paese un bene prioritario e irrinunciabile, tanto da legittimare socialmente — se non addirittura esigere — l'attenuazione dell'istanza prevenzionistica. Malattie e incidenti sul lavoro, quando non siano “spettacolari” e improvvisi, non sembrano del resto sconvolgere più di tanto un'opinione pubblica sempre più apatica, e questo neppure quando le “differenze professionali” nella mortalità, negli infortuni e nelle malattie sono statisticamente allarmanti e inequivocabili.

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

5. Salute e sicurezza e rapporti di lavoro atipici: i limiti della “supplenza giudiziaria”.

Di fronte ad un quadro occupazionale a dir poco contraddittorio ed inquietante, largamente caratterizzato da ampie sacche di irregolarità e impunità, si comprende facilmente perché “non ha suscitato forti emozioni in Italia, tra giuslavoristi e sindacalisti, né tra ufficiali e cursori del governo del mercato del lavoro, la direttiva n. 91/383/CEE” (Arrigo G., 1992, p. 117).

In effetti, se è vero che nel nostro Paese le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro sono particolarmente critiche per le sempre più vaste frange di lavoratori atipici e temporanei, per i lavoratori dell'edilizia, per le donne (specie in stato di gravidanza), per i giovani, per gli adolescenti e per i bambini, allora tanto il disposto dell'articolo 15 della Direttiva madre n. 89/391/CEE, secondo cui “i gruppi a rischio particolarmente esposti devono essere protetti dagli specifici pericoli che li riguardano”, quanto le direttive particolari e di settore (oltre alla Direttiva n. 91/383 in tema di lavoro temporaneo, cfr. rispettivamente la Direttiva n. 92/57/CEE sulla sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, la Direttiva n. 92/85 sulle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e la Direttiva n. 94/33 concernente la protezione dei giovani sul lavoro) rischiano ancora una volta di risolversi in mere affermazioni di principio. Con riferimento alla Direttiva n. 91/383/CEE sul lavoro temporaneo, in particolare, sembra allora fuorviante chiedersi semplicemente se il nostro ordinamento sia o meno al passo con quello comunitario: lo scontato giudizio di conformità formale tra i due ordinamenti, formulato in precedenza sul presupposto della inesistenza nel diritto interno della fattispecie lavoro intermittente tramite “agenzia”, da un lato, e della piena equiparazione sotto i profili della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra lavoratori temporanei e lavoratori stabili dell'impresa, dall'altro lato (v. *supra* 2.1.), non può infatti che ingenerare equivoci e sollevare perplessità non appena ci si sposti su un piano sostanziale e di effettività.

In realtà, è la stessa matrice da cui è scaturita la Direttiva sul lavoro temporaneo (analoga a quella della Direttiva sul lavoro dei giovani e a quella della Direttiva sul lavoro delle donne), e cioè l'articolo 118A del Trattato, a spiegare molte cose. Non si tratta, peraltro, di ritornare sulla annosa questione dell'esatto significato da attribuire al termine “ambiente di lavoro” (cfr. per tutti Biagi M., 1992, pp. 242-246). Tanto più che, perlomeno con riferimento alla Direttiva n. 91/383/CEE, “non sembra che il legislatore comunitario sia incorso in forzature interpretative che pure si erano paventate”. Come dimostra la stessa posizione favorevole assunta al riguardo da un Governo come quello inglese, che non può essere certo accusato di interpretazione estensiva della potestà legislativa contenuta nell'articolo 118A (cfr. il contributo di Neal A.C., in questo numero della rivista), non sembrano infatti esservi molti dubbi sulla circostanza che si sia intervenuti sulla materia dell'ambiente di lavoro intesa in senso stretto (o comunque tradizionale) (cfr. ancora Biagi M., 1992, p. 243).

Piuttosto, giova evidenziare il carattere se non ambiguo, comunque sostanzialmente “bifronte” (Rodríguez Piñero M., 1992, p. 210) di direttive come quella sul lavoro temporaneo, (cit.), quella sul lavoro delle donne (cit.), quella sul lavoro dei giovani (cit.) e quella su taluni

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

aspetti dell'orario di lavoro (17), che, seppure formalmente dirette a disciplinare i soli profili dell'ambiente di lavoro "al fine di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori" (art. 118A del Trattato), sono poi di fatto chiamate ad incidere ed operare in funzione di uno stretto intreccio con i più rilevanti aspetti sostanziali delle materie di volta in volta trattate ("diritti e interessi" dei lavoratori atipici: art. 100 del Trattato). Intervenire sulle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori temporanei e atipici, riconoscere in particolare la parità di trattamento normativo nell'accesso alle informazioni, alla formazione e ai servizi di prevenzione e protezione, è allora un'operazione sostanzialmente inutile se al contempo, e in via pregiudiziale, non vengono garantiti gli stessi diritti e interessi fondamentali di queste categorie di lavoratori subordinati (divieto di discriminazione, diritto alla continuità del reddito, parità di trattamento economico e normativo, accesso alle tutele collettive, miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, etc.).

Al riguardo sono note le vicende che hanno accompagnato — invero con scarsa fortuna — i numerosi tentativi della Commissione di fornire una disciplina complessiva del lavoro atipico: della triade di proposte di direttiva formulate nell'agosto del 1990 soltanto quella relativa alle problematiche della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è stata infatti adottata, mentre le restanti due si sono arenate per problemi tanto di ordine procedurale che sostanziale (per un riepilogo della questione v. Roccella M., 1991, pp. 29-53, nonché, per gli sviluppi più recenti, Jeffery M., 1995, pp. 296-299). È dunque indubbiamente venuto meno il marcato rapporto di complementarità e funzionalità che legava le tre proposte di direttiva riconducendole opportunamente ad una trama organica e unitaria. Sembra tuttavia affrettato il giudizio di quanti ritengono che "questa volta è (proprio) l'attività del Legislatore comunitario a giustificare disinteresse e delusione (...): disinteresse perché la nuova direttiva non contiene una disciplina generale dei rapporti "atipici" di lavoro (...), delusione, invece, dovuta al fatto che la montagna comunitaria ha, *comme d'habitude*, partorito un topolino" (Arrigo G., 1992, p. 117, p. 118).

Certamente, se è vero che il messaggio proveniente dalla Comunità "indica con chiarezza il carattere strutturale e la irreversibilità del diffuso ricorso (anche) al lavoro intermittente tramite agenzia", non del tutto convincente è la conseguenza ipotizzata da una parte della dottrina secondo cui la Direttiva n. 91/383/CEE "fa obbligo agli Stati membri (entro il 31.12.1992) di eliminare le norme ostative alla conclusione di contratti che lo abbiano ad oggetto" (Spagnuolo Vigorita L., 1992, p. 80).

È lo stesso Documento del Commissario agli Affari Sociali del tempo — Mme Papandreou — di presentazione dei tre progetti del 1990 a precisare che l'accoglimento delle proposte non vuole, né può "attendere al diritto degli Stati Membri di proibire, sia parzialmente, sia totalmente, l'attività delle agenzie di lavoro interinale" (cfr. Arrigo G., 1992, p. 122; Roccella M., Treu M., 1992, pp. 220-221, e *ivi* nota 51); al più si può ragionevolmente — e realisticamente — riconoscere che l'adozione della Direttiva rappresenta un'occasione o uno stimolo per il nostro Legislatore di intervenire, in sede di trasposizione, per regolare l'intera materia del lavoro intermittente tramite "agenzia" (Biagi M., 1992, p. 244; *Id.*, 1991, p. 8; Roccella M., Treu M., 1992, p. 221). Così come altrettanto fuori discussione è la circostanza che la Direttiva n. 91/383/CEE, sia in ragione dei suoi specifici e limitatissimi contenuti sia per il peculiare campo di applicazione (circoscritto a due sole ipotesi "tipiche" di lavoro temporaneo), pare in se stessa incapace di incidere in modo significativo sulla complessa realtà del lavoro temporaneo e atipico nel nostro così come negli altri Paesi dell'Unione. Non si deve necessariamente essere esperti di politica sociale comunitaria per ricondurre la vicenda (e soprattutto la sorte) delle tre proposte di direttiva in tema di lavoro atipico all'*impasse* in cui si trova un'Unione Europea sempre più schiacciata tra ideali di equità e solidarietà, da un lato, ed istanze di efficienza e competitività, dall'altro lato.

Tuttavia è proprio lo specifico accostamento tematico tra lavoro atipico e salute — sin qui mai proposto né dal Legislatore nazionale, né tantomeno dalla dottrina giuslavoristica — a rappresentare in se stesso il profilo di vera e radicale novità sollevato dalla direttiva; profilo che, se adeguatamente colto e valorizzato, può indubbiamente giocare un ruolo decisivo di propulsione della trasformazione e modernizzazione del nostro sistema prevenzionistico. Un sistema che, giova ricordare, anche dopo la riforma del 1994 (cfr. il d.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche), rimane pur sempre ancorato alla realtà economica della grande e

note

(17) "Direttiva del Consiglio del 23 novembre 1993 n. 93/104 concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro," in Roccella M., Civale G., Izzi D., 1995, pp. 581-587.

media impresa, “con personale relativamente stabile, con rapporti di lavoro tradizionali ed infine aperta a modelli sindacali partecipativi” (Focareta F., 1995, p. 10), quando invece la rilevazione empirica sta a dimostrare come le condizioni di salute e sicurezza siano particolarmente critiche proprio per le varie forme di lavoro occasionale, interinale e atipico rese soprattutto a favore di piccole e piccolissime imprese.

In effetti, per garantire indistintamente a tutte le categorie di lavoratori il diritto fondamentale alla salute non può certo bastare l'impegno solitario di volenterosi magistrati, istituzionalmente chiamati ad operare soltanto su episodi contingenti e in ogni caso a posteriori. Molto realisticamente, bisogna piuttosto riconoscere che affidare alla “supplenza giudiziaria” il compito di ricondurre le molteplici situazioni di lavoro irregolare, precario o clandestino agli schemi formali predisposti o vietati dal Legislatore significa rinunciare in partenza al perseguimento dell'obiettivo prevenzionistico.

Altrettanto realisticamente, peraltro, si deve ritenere che anche una legge di regolamentazione del lavoro intermittente tramite “agenzia” non possa rappresentare la “vera” soluzione del problema della tutela della salute dei lavoratori temporanei. Si può certamente discutere se la *legalizzazione* della fattispecie possa contribuire a recuperare fasce più o meno ampie di lavoro “nero” e rendere così trasparenti, se non tutte, almeno buona parte delle occasioni di lavoro reali o anche solo potenziali attualmente presenti (*rectius*: disperse) nei mercati del lavoro secondari e non-istituzionali, anche se in realtà le perplessità al riguardo sono molteplici (18). Così come si può certo ritenere auspicabile un intervento del Legislatore che, sulla falsariga del modello francese, vieti espressamente il ricorso a contratti di lavoro precari per svolgere lavori particolarmente pericolosi ovvero per l'esecuzione di alcune attività lavorative oggetto di sorveglianza medica speciale (cfr. gli artt. L. 124-2-3-2° e L. 122-3 *Code du travail*; in dottrina, oltre al contributo di J.C. Javillier in questo numero della rivista v. Blaise H., 1991, pp. 12-13; Rojot J., 1991, p. 78; BG., Berthonneau L., 1990, pp. 37-37) (19). Tuttavia, una seria ed incisiva strategia di prevenzione degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali non può assolutamente prescindere da valutazioni politiche di carattere più radicale e da precise opzioni di politica del diritto e di politica legislativa destinate a confluire in un approccio globale e maggiormente articolato al problema della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Un approccio pragmatico, in sostanza, che porti ad interrogarsi sia sui pesanti limiti strutturali di sistemi normativi eccessivamente complessi, farraginosi e contraddittori (per i Paesi dell'Unione Europea cfr. in particolare le penetranti critiche contenute nel Rapporto Molitor 21 giugno 1995, cui *adde* per il sistema inglese l'articolo 37 del *Deregulation and Contracting Out Act* del 1994, che consente ai ministri competenti di deregolamentare la materia della salute e sicurezza, su cui Williams K., 1995, pp. 133-140), sia soprattutto sui condizionamenti di carattere sociale e culturale che conducono ad un insoddisfacente livello di effettività del dato legale.

Per i lavoratori atipici e temporanei insomma non pare esservi necessità di adottare nuove o ulteriori norme di tutela. Semmai occorre potenziare gli strumenti a disposizione degli organi ispettivi e di controllo, eliminando inutili sovrapposizioni di competenze e attivando invece strumenti informatici di collegamento tra Ministero del lavoro, Ispettorati del lavoro,

note

(18) Le stime più o meno ufficiali non sembrano invero lasciare molti dubbi: i dati comparati e le proiezioni offerte da imprese di lavoro temporaneo straniere interessate ad operare nel mercato del lavoro italiano indicano mediamente nel 2 per cento il totale della forza lavoro che potrebbe essere utilizzata per missioni di lavoro intermittente tramite “agenzia”, contro una percentuale di lavoratori irregolari che, secondo le cifre fornite dall'ISTAT (v. *supra*, nota 8), si assesta al 23 per cento dell'intera forza lavoro. Peraltro, se veramente si vuole rendere trasparente il mercato del lavoro con una legge sul lavoro intermittente tramite agenzia, allora si dovrebbe in primo luogo consentire la presenza di “agenzie” di lavoro intermittente nell'agricoltura e nell'edilizia, che infatti sono i settori maggiormente interessati tanto dalla piaga del lavoro “nero” che da quella degli infortuni e incidenti sul lavoro; ma sul punto non pare esista un adeguato consenso tra le parti sociali. Infine, una vicenda sostanzialmente analoga, come quella della legalizzazione dei contratti di formazione e lavoro, dà da pensare: infatti, se lo strumento della formazione e lavoro è stato introdotto dal Legislatore (anche) per recuperare ampie fasce di lavoro precario e sommerso, la realtà applicativa ha poi dimostrato come sia proprio la distorta applicazione dei contratti di formazione e lavoro all'origine di molti incidenti sul lavoro. Sul punto cfr. in particolare la Relazione della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende presieduta da Luciano Lama, in *LI*, 1989, *Documentazione*, n. 18, spec. p. 89.

(19) Al riguardo si segnala che il Disegno di legge del 26 giugno 1995 “Norme in materia di mercato del lavoro e flessibilità” d'iniziativa del Governo (Ministro Treu) (in Atti Parlamentari, Camera dei Deputati n. 2764, nonché in questa rivista, 1995, n. 2, pp. 247-261) prevede espressamente il divieto di fornitura di lavoro temporaneo “per lavori particolarmente pericolosi individuati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale (cfr. l'art. 1, comma 3, lett. f).

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

UU.SS.LL, I.N.P.S., I.V.A. e I.N.A.I.L. per la circolazione del maggior numero possibile di informazioni: instaurare, in altri termini, una reale volontà politica di attuazione delle leggi già esistenti, colpendo per esempio situazioni o comportamenti sin qui tollerati o impuniti e per i quali già sono previste adeguate sanzioni amministrative e/o penali (si pensi, ancora una volta, alla incredibile diffusione di “agenzie” e cooperative di somministrazione di manodopera) o anche adottando una consapevole politica dell’immigrazione che contribuisca ad evitare perversi fenomeni di concorrenza al ribasso tra lavoratori italiani e lavoratori extracomunitari nell’accettazione di lavori irregolari o pericolosi. Soprattutto occorre rendere effettivi i numerosi spazi lasciati aperti dall’ordinamento all’autotutela e al controllo collettivo, individuando adeguati canali di rappresentanza di interessi per così dire “disorganizzati” o “sommersi” (cfr. Tiraboschi, 1996), e promuovendo, se del caso anche per via legislativa (cfr. Alleva P., 1995, pp. 54-55), forme di aggregazione e solidarietà tra gruppi disomogenei di lavoratori con riferimento ai diversi mercati locali o alla professione più che alla categoria o al luogo di lavoro.

In realtà, è soltanto rafforzando il profilo della effettività della norma che il diritto del lavoro può recuperare la sua caratteristica originaria: quella di essere cioè un diritto al servizio dei valori, un diritto chiamato a guidare e gestire i cambiamenti economici e sociali invece di subirli passivamente come troppo spesso è accaduto negli ultimi anni (dal cosiddetto diritto del lavoro dell’emergenza in poi). Se è vero che la destrutturazione strisciante del mercato del lavoro pone sempre più spesso in termini antagonisti (se non addirittura alternativi) la tutela di due beni di rango costituzionale come il “lavoro” e la “salute” compito del diritto del lavoro è allora quello di incidere sugli equilibri complessivi che disciplinano le modalità di incontro tra capitale e lavoro, non tanto però al fine di difendere livelli di garantismo realisticamente non più sostenibili, quanto piuttosto per evitare che tra necessità dell’impresa e ragioni dello sviluppo sociale le prime prevalgano sulle seconde anche quando siano destinate a tradursi in assetti organizzativi più o meno esplicitamente in contrasto con precise scelte di valore contenute nella Carta Costituzionale (cfr. in particolare il secondo comma dell’art. 41).

Alla luce dei “valori” contenuti nella Costituzione, in definitiva, una politica di estrema flessibilizzazione o deregolamentazione dei rapporti di lavoro non può allora rientrare tra le politiche di promozione delle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro cui è programmaticamente vincolato il Legislatore (art. 4 Costituzione) quando il prezzo da pagare si traduce poi implicitamente in pattuizioni negoziali che comprimono o attenuano il diritto primario alla salute (art. 32 Costituzione).

Bibliografia

- AA.VV.** (1995), *Il “caporale” passa il testimone*, in *Il Sole-24 ore*, sabato 2 settembre, n. 236, p. 12.
- AA.VV.** (1993), *L’obbligazione di sicurezza*, in *QDLRI*, anno settimo, n. 14.
- AA.VV.** (1982), *Il secondo mercato del lavoro. Aspetti giuridici ed economici dell’economia sommersa*, Atti del Convegno nazionale Centro Studi Domenico Napoleone, 19, 20, 21 ottobre 1979, Giuffrè, Milano.
- Accornero A.** (1993), *Nuove fonti di disuguaglianza sui mercati del lavoro*, in Gallino L., *Disuguaglianze ed equità in Europa*, Einaudi, Torino, p. 237 e ss.
- Alleva P.** (1995), *Contrattazione e legge. Un vecchio problema alla ricerca di nuove soluzioni*, in *PS*, n. 87, p. 47 e ss.
- Altieri G.** (1995), *I lavori informali: varietà e diffusione*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L’arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 55 e ss.
- Amovilli L.** (1995), *Modelli psicologici di ricerca e intervento nella sicurezza lavorativa*, in *PL*, n. 388, p. 17 e ss.
- Assanti C.** (1982), *Relazione*, in AA.VV., *Il secondo mercato del lavoro ecc.*, cit., p. 32 e ss.
- Arrigo G.** (1992), *Il leasing di manodopera o travail interimaire nel diritto comunitario. “Play it again... CEE”*, in questa rivista, n. 1, p. 117 e ss.
- Balandi G.G.** (1990), *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l’art. 9 dello statuto*, in *LD*, p. 219 e ss.
- BG., Berthonneau L.** (1990), *Le droit du travail temporaire*, Lamy, Paris.
- Belous R.S.** (1989), *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce*, National Planning Association, Washington DC.
- Berlinguer G., Cecchini L., Terranova F.** (1977), *Gli infortuni sul lavoro dei minori*, Il pensiero scientifico, Roma.
- Biagi M.** (1992), *L’ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria: il caso italiano*, in *DL*, p. 237 e ss.

- Biagi M.** (a cura di) (1991a), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive cee*, Maggioli, Rimini.
- Biagi M.** (a cura di) (1991b), *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in Biagi M., *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive cee*, Maggioli, Rimini.
- Biagi M.** (1991b), *Integrazione europea, dimensione sociale e cultura imprenditoriale: tre fattori inconciliabili? Riflessioni comparate sul caso Italia*, in questa rivista, n. 2, p. 3 e ss.
- Blaise H.** (1991), *Les contrats précaires après la loi du 12 juillet 1990*, in *DS*, p. 11 e ss.
- Bodini L., Acantoni S., Ricci P.** (1992), *I servizi di prevenzione di fronte al nuovo codice di procedura penale*, in *D&L*, p. 16 e ss.
- Breccia U.** (1978), *Tutela della salute e disciplina dell'edilizia*, in Busnelli F.D., Breccia U. (a cura di), *Tutela della salute e diritto privato*, Giuffrè, Milano, p. 297 e ss.
- Buffardi A.** (1995), *Introduzione*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 2 e ss.
- Callaghan P., Hartmann H.** (1991), *Contingent Work*, Economic Policy Institute, Washington DC.
- Camera dei Deputati (1994), *Il lavoro interinale — Dossier Provvedimento*, (A.C. 185 e abb), n. 68 (seconda edizione), XII Legislatura — dicembre 1994, Ufficio ricerche e documentazione in materia economico-finanziaria. Dipartimento attività produttive.
- Carletti E.** (1985), *Politica d'impresa, sicurezza del lavoro e responsabilità penale: l'ipotesi del gruppo di società*, in *RGL*, IV, p. 131 e ss.
- Chiesi A.M.** (1990), *Il lavoro atipico. Un quadro di riferimento concettuale*, in *DD*, I, p. 13 e ss.
- Cigni F.** (1995), *L'esperienza di una provincia ricca (Modena)*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 17 e ss.
- Commission of the European Communities (1990), *Underground Economy and Irregular forms of Employment (travail au noir)*, Program for Research and Actions on the Development of the Labour Market, CECA-CEE-CEEA, Bruxelles — Luxembourg.
- Cordova E.** (1986), *De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations de travail*, in *RIT*, 1986, vol. 125, n. 6, p. 715 e ss.
- Costa G., Cadum E.** (1995), *Le condizioni di lavoro e la salute in Europa*, in Geddes M. (a cura di), *Rapporto sulla salute in Europa Salute e sistemi sanitari nell'Unione Europea*, Ediesse, Roma, p. 205 e ss.
- Dahrendorf R.** (1995), *Maastricht, che errore*, in *L'Espresso*, n. 51-52 del 14 dicembre 1995, p. 50 e ss.
- D'Amore N.** (1995), *Bambini a Palermo*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., pp. 20-24.
- Dallago B.** (1988), *L'economia irregolare*, Franco Angeli, Milano.
- Daugareilh I.** (1992), *Aspetti giuridici del lavoro atipico*, in *LD*, p. 65 e ss.
- de Luca L., Bruni M.** (1993), *Unemployment and labour market flexibility: Italy*, International Labour Office, Geneva.
- de Marco C., Talamo M.** (1979), *"Bambini operai" ed economia sommersa*, in *Fabbrica aperta*, giugno-luglio, 1979, pp. 41 e ss.
- de Marco C., Talamo M.** (1976), *Lavoro nero. Decentramento produttivo e lavoro a domicilio*, Mazzotta, Milano.
- Delogu T.** (1995), *Il problema del concorso fra la contravvenzione di appalto di mere prestazioni di lavoro e la violazione amministrativa di assunzione di lavoratori senza il tramite dell'ufficio di collocamento*, in *MGL*, p. 496 e ss.
- Desjardins B.** (1995), *La solitudine nel lavoro*, in *LD*, 1955, p. 51 e ss.
- Di Lecce M.** (1982), *Intervento*, in AA.VV., *Il secondo mercato del lavoro ecc.*, cit., p. 221 e ss.
- Di Maio A.** (1995), *L'obiettivo "sicurezza" richiede certezza*, in *IS*, febbraio, p. 19 e ss.
- Doeringer P., Piore M.** (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington Mass.
- EURISPES (1996), *Rapporto Italia 1996. Percorsi di ricerca nella società italiana*, scheda 38 (indirizzo Internet: http://www.mix.it/EURISPES/Ricerche/R96_sintesi/s38.html).
- European Commission** (1993), *Europe for Safety and Health at Work*, Social Europe, n. 3/93.
- Fanelli C.** (1992), *I profili psicologici della organizzazione aziendale della sicurezza sul lavoro*, in *PL*, n. 359, p. 56 e ss.
- Fermi S.** (1996), *Edilizia a rischio, chiusi 17 cantieri*, in *Il Giorno*, sabato 13 gennaio 1996, p. 9.
- Focareta F.** (1995), *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in questa rivista, n. 1, p. 5 e ss.
- Focareta F.** (1993a), *Delega di funzioni e responsabilità penale in materia di sicurezza sul lavoro*, in *QDLRI*, n. 14, p. 117 e ss.
- Focareta F.** (1993b), *Responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro negli appalti*, in *QDLRI*, n. 14, p. 139 e ss.
- Focareta F.** (1990), *La sicurezza nell'edilizia italiana*, in AA.VV., *Progetto Mantis: la sicurezza nel settore delle costruzioni*, Sinnea, Bologna, Materiali di lavoro n. 19, p. 5 e ss.
- Frasca P.** (1994), *Cultura organizzativa e gestione della sicurezza in azienda*, in *PL*, n. 383, p. 23 e ss.
- Gaeta L.** (1986), *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, ESI, Napoli.
- Galantino L.** (a cura di) (1995), *La sicurezza del lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Garofalo M.G.** (1995), *Deregolazione del mercato del lavoro, lavori atipici e diritti*, in *RGL*, p. 301 e ss.
- Garofalo M.G.** (1991), *Lavoro, piccola impresa e diritto*, in AA.VV., *La piccola impresa*, Jovene, Napoli, p. 209 e ss.

**Lavoro atipico
e ambiente di lavoro**
Michele Tiraboschi

- Giarrusso S.** (1993), *Il diritto penale del lavoro — Gli infortuni e la tecnica dell'indagine*, Edizioni Laurus Rubuffo, Roma.
- Giugni G.** (1986), *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, p. 317 e ss.
- Giugni G.** (1986), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *DLRI*, p. 373 e ss.
- Grandi M.** (1989), *Intervento*, in *Il lavoro e i lavori*, in *LD*, p. 5 e ss.
- Greco D.** (1995), *Controlli istituzionali ed impegno sindacale*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 25 e ss.
- Greco R.** (1995), *Uomini e caporali*, in *NRS*, n. 11 del 27 marzo 1995, p. 16 e ss.
- Guariniello R.** (1994a), *Sicurezza del lavoro e Corte di Cassazione Il repertorio 1988-1994*, IPSOA Ed.
- Guariniello R.** (1994b), *Tre anni di applicazione del D. Leg. 15 agosto 1991 n. 277 sui rischi lavorativi da piombo, amianto e rumore*, in *FI*, II, c. 548 e ss.
- Guariniello R.** (1992), *Sicurezza nei cantieri e legislazione comunitaria*, in *DPL*, 1992, n. 41, p. 2767 e ss.
- Guariniello R.** (1985), *Se il lavoro uccide. Riflessioni di un magistrato*, Einaudi, Torino.
- International Labour Office (1993), *1993 Textbook of Labour Statistics*, 52nd Issue, ILO, Geneva.
- ISTAT** (1995), *Rilevazione delle forze di lavoro — Media 1994*, Collana d'informazione, n. 18.
- Jeffery M.** (1995), *The Commission Proposals on Work: Back to the Drawing-Board... Again*, in *ILJ*, vol. 24, n. 3, p. 296 e ss.
- Kaziama T.** (1995), *Immigrati ed agricoltura a Caserta*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 29 e ss.
- Lepore M.** (1994), *La rivoluzione copernicana della sicurezza del lavoro*, in *LI*, n. 22, p. 5 e ss.
- Liso F.** (1992), *La fuga dal diritto del lavoro*, in *IS*, n. 28, p. 1 e ss.
- Loy G.** (1993), *L'obbligazione di sicurezza*, in *QDLRI*, n. 14, p. 9 e s.
- Lupoli A.** (1995), *L'Istat: meno salari e più precari*, in *la Repubblica*, giovedì 30 novembre 1995, p. 25.
- Margiotta S.** (1995), *Sicurezza del lavoro*, Ipsoa, Milano.
- Marini G.** (1995), *Aborto e parto prematuro nella lavoratrici madri*, in *IPrev*, p. 856 e ss.
- Mazzotta O.** (1978) *Diritto alla salute e decentramenti produttivi*, in Busnelli F.D., Breccia U. (a cura di), *Tutela della salute e diritto privato*, Giuffrè, Milano, p. 159 e ss.
- Mingione E.** (1991), *La piccola impresa nella sindrome meridionale*, in AA.VV., *La piccola impresa*, Jovene, Napoli, p. 237 e ss.
- Mingione E.** (1988), *Underground Economy and Irregular Forms of Employment (travail au noir): The Case of Italy*, in Commission of the European Communities, *Underground Economy and Irregular forms of Employment*, cit.
- Montuschi L.** (1995), *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in *LD*, p. 405 e ss.
- Montuschi L.** (1991), *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in Biagi M., *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive cee*, cit., p. 11 e ss.
- Montuschi L.** (1987), voce *Ambiente di lavoro*, in *Digesto IV*, vol. I, Torino, p. 97 e ss.
- Montuschi L.** (1976a), *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Angeli, Milano, 1976.
- Montuschi L.** (1976b), *Commento sub art. 32, 1° comma*, in Branca G. (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Rapporti etico-sociali, Zanichelli-II Foro Italiano, Bologna-Roma, p. 146 e ss.
- Muscolo G.** (1995), *Tutela della dignità nei luoghi di lavoro*, in *Giudicedonna*, supplemento a *La magistratura*, n. 3-4, p. 5 e ss.
- Natullo G.** (1995), *La tutela dell'ambiente di lavoro*, UTET, Torino.
- Palma M.** (1992), *Il fenomeno degli infortuni sul lavoro in Italia in relazione agli altri paesi europei*, in *PL*, n. 359, p. 51 e ss.
- Paoli P.** (1992), *First European Survey on Work Environment 1991-1992*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, E F/92/11EM, Dublin.
- Peck J.** (1989), *Labour Market Segmentation Theory*, in *Labour and Industry*, vol. 2, n. 1, pp. 119 e ss.
- Pessi R.** (1992), *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva dell'integrazione europea*, in *RIDL*, I, p. 133 e ss.
- Pistelli L.** (1995), *Donne e modello marchigiano*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 37 e ss.
- Polo G.** (1996), *All'Italia il primato degli infortuni sul lavoro*, in *Il Manifesto*, sabato 20 gennaio 1996, p. 10.
- Qeddari S.** (1995), *Immigrati edili a Torino*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 41 e ss.
- Rapporto Molitor** (1995), *Report of the group of independent expert on legislative and administrative simplification*, COM (95), 288 fin., 21 giugno 1995.
- Regolo L.** (1995), *La tutela contro le molestie sessuali nel diritto del lavoro statunitense e comunitario*, in *RIDL*, III, pp. 157 e ss.
- Relazione della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro nelle aziende presieduta da Luciano Lama (1989), Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, nonché in *LI*, 1989, *Documentazione*, n. 18, p. 53 e ss. e n. 19, p. 68 e ss. (le citazioni nel testo sono relative a quest'ultima fonte).
- Resta V.** (1979), *L'esperienza della sezione penale del lavoro della Pretura di Taranto*, in *RGL*, IV, p. 61 e ss.
- Reyneri E.** (1989), *Mercato e politiche del lavoro*, in Cella G.P., Treu T. (a cura di), *Relazioni industriali*, Il Mulino, Bologna.

- Ricordy G.** (1996), *Ravenna 1987: 13 morti in stiva, tante condanne sulla carta, neppure un giorno di carcere per i responsabili*, in *Il Giorno*, sabato 13 gennaio 1996, p. 9.
- Ricordy G.** (1990), *Senzadiritti. Storie dell'altra Italia*, Feltrinelli, Milano.
- Risari E.** (1996), *Di lavoro si muore*, L'Unità, sabato 20 gennaio 1996, p. 18.
- Roccella M.** (1991), *Comunità europea e rapporti di lavoro atipici*, in *QDLRI*, n. 10, p. 27 e ss.
- Roccella M., Civale G., Izzi D.** (1995), *Diritto comunitario del lavoro Casi e materiali*, Giappichelli, Torino.
- Roccella M., Treu T.** (1992), *Diritto del lavoro della Comunità Europea*, Cedam, Padova.
- Rodotà S.** (1969), *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, Milano.
- Rodriguez-Piñero M.** (1992), *Cesioñde trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Rogers J.K.** (1995), *Experience and Structure of Alienation in Temporary Clerical Employment*, in *Work and Occupations*, vol. 22, n. 2, maggio 1995, p. 137 e ss.
- Rojot J.** (1991), *La dimensione sociale del mercato europeo: il caso francese*, in questa rivista, n. 2, p. 47 e ss.
- Romagnoli U.** (1994), *Eguaglianza e differenza nel diritto del lavoro*, in *DLRI*, p. 545 e ss.
- Rothan A.** (1989), voce *Temporary work*, in *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, International Labour Office, Geneva, p. 2157 e ss.
- Sala Chiri M.** (1982), *Intervento*, in AA.VV., *Il secondo mercato del lavoro ecc.*, cit., p. 201 e ss.
- Salazar C.** (1995), *Alcune riflessioni su un tema démodé: il diritto al lavoro*, in *PD*, p. 3 e ss.
- Saleri U., Mazzella M.C.** (a cura di) (1995), *L'arcipelago del lavoro nero*, CGIL — Dipartimento politiche attive del lavoro, Quaderno n. 4, 1 Settembre 1995, pp. 1-121.
- Sandri L.** (1995), *Oltre ogni limite*, in *NRS*, n. 11 del 27 marzo 1995, p. 18 e ss.
- Santoni F.** (1991), *Il lavoro atipico nelle direttive Cee: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia*, in questa rivista, n. 2, p. 59 e ss.
- Senate Committe on Labor and Human Resources, 103rd Congress (1993), *Toward a Disposable Workforce The Increasing use of "Contingent Labor"*, Government Printing Office, Washington DC.
- Smuraglia C.** (1980), *Azione giudiziaria, pubblica amministrazione e iniziativa sindacale: verso una "cultura" della prevenzione*, in *RGL*, IV, p. 503 e ss.
- Somma C.** (1995), *Il caso Brindisi*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 44 e ss.
- Spagnuolo Vigorita L.** (1992), *Note sul "lavoro intermittente tramite agenzia"*, in questa rivista, n. 1, p. 77 e ss.
- Streeck W.** (1988), *Status e contratto nella teoria delle relazioni industriali*, in *DLRI*, p. 673 e ss.
- Suwa Y.** (1991), *Do Young People Really Hate "Dirty, Dangerous and Difficult" Jobs?*, in *JLB*, 1991, vol. 30, n. 5, p. 4 e ss.
- Tiraboschi M.** (1996), *Lavoro atipico e rappresentanza degli interessi*, in Biagi M., Suwa Y. (a cura di), *Il diritto dei disoccupati. Studi in onore di K. Yamaguchi*, Giuffrè, Milano (parzialmente riprodotto in *ADL*, 1996).
- Tiraboschi M.** (1992), *Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle "agenzie" di lavoro temporaneo in Giappone: un inventario critico e alcuni elementi di riflessione per il caso italiano*, in questa rivista, n. 1, p. 81 e ss.
- Tiraboschi M.** (1994a) *"Agenzie" di servizi, cooperative di produzione e lavoro e pratiche interpositorie nella fornitura di mere prestazioni di lavoro*, in *LG*, p. 559 e ss.
- Tiraboschi M.** (1994b), *Temporary Work in Italy*, in *Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena*, n. 26.
- Tiraboschi M.** (1992), *Il lavoro temporaneo in Italia*, in questa rivista, n. 1, p. 83 e ss.
- Tosi P.** (1994), *Regolazione e flessibilizzazione dei rapporti di lavoro nella normativa comunitaria*, in *LG*, n. 6, p. 553 e ss.
- Trasatti M.** (1995), *I colori del lavoro edile*, in Saleri U., Mazzella M.C. (a cura di), *L'arcipelago del lavoro nero*, cit., p. 48 e ss.
- Velcich F.** (1995), *Lavoro e sicurezza, qui è allarme*, *Il Giorno*, domenica 17 dicembre 1995, p. 13.
- Veneziani B.** (1993), *La flessibilità del lavoro e i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *DLRI*, 1993, p. 235 e ss.
- Villa P.** (1991), *Lavoro irregolare e piccole imprese*, in AA.VV., *La piccola impresa*, Jovene, Napoli, p. 95 e ss.
- Volturno E.** (1992), *Il ruolo degli esperti di sicurezza e di igiene del lavoro*, in *Asap Notizie*, supplemento, 1992, p. 83 e ss.
- Williams K.** (1995), *Deregulating Occupational Health and Safety*, in *ILJ*, vol. 24, n. 2, p. 133 e ss.
- Zoppoli L.** (1991), *La corresponsività nel contratto di lavoro*, ESI, Napoli.
- Zoppoli L.** (1990), *Lavoro flessibile e lavoro precario: le garanzie del trattamento economico come discriminare*, in D'Antona (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro, Italia e Spagna*, 1990, ESI, Napoli, p. 138 e ss.