

Ergonomia e salute e sicurezza sul lavoro: evidenze normative

di Lorenzo Fantini*

Il c.d. “Testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro evidenzia, tramite le proprie disposizioni, una innovativa tendenza alla valorizzazione di elementi sostanziali della regolamentazione della materia rispetto ai soli elementi formali (1). Tale tendenza è “diffusa” in tutto il testo di legge ma risulta particolarmente visibile già solo ove si tenga conto del campo di applicazione soggettivo della normativa antinfortunistica e della identificazione e individuazione dei compiti dei soggetti del sistema di prevenzione aziendale.

Così, quando il D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., di seguito anche d.lgs. n. 81/2008, identifica il “lavoratore” lo fa affermando, per un verso, che il decreto “*si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati*” (art. 3, comma 4), abbandonando definitivamente l’approccio formalistico che – seppur già da tempo superato dall’interpretazione giurisprudenziale – contrassegnava la disciplina del 1994. In tale regolamentazione, in particolare, all’articolo 2, comma 1, lett. a), la definizione di lavoratore era espressamente ancorata al fatto che il soggetto fosse parte di un rapporto di lavoro subordinato (il lavoratore era definito come “persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro”); oggi, muovendo da un approccio improntato al fondamentale criterio di “effettività” delle tutele, in attuazione del quale si guarda all’“ambiente di lavoro”, o meglio all’ “organizzazione” che fa capo all’imprenditore piuttosto che alla condizione (formale) del lavoratore, il “testo unico” considera, “*ai fini degli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto*”, i soggetti che – a prescindere dal tipo di relazione che intercorre tra prestatore e datore di lavoro e dalla sua qualificazione formale (ossia dalla tipologia contrattuale utilizzata) – svolgano “*un’attività*

* Dirigente delle divisioni III e VI della Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro (già Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il presente contributo – ai sensi della circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 marzo 2004 – ha natura personale e non impegnativa per la pubblica amministrazione.

1 Sul punto si rinvia, per tutti, a Lepore, *La riforma della normativa antinfortunistica: il D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81, riformato dal D.L.vo 3 agosto 2009, n. 106, Manuale di diritto della sicurezza sul lavoro, Istituto poligrafico e Zecca dello Stato – Libreria dello Stato, Roma, 2010, pag. 29 e segg.*

lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari” (articolo 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2008).

Quindi, il “testo unico” esprime, come elemento di marcata discontinuità rispetto al recente passato, la assoluta rilevanza riservata alla organizzazione del lavoro, sia come elemento in base al quale identificare i beneficiari della normativa sia come contesto da analizzare per identificare i soggetti obbligati alla applicazione della medesima normativa e l’adempimento delle singole norme di legge. In altre parole, è la organizzazione del lavoro che permette di capire – con apprezzamento non solo giuridico ma anche e soprattutto fattuale – come possano ripartirsi tra i soggetti del sistema di prevenzione aziendale (datore di lavoro, dirigente, preposto e lavoratore) compiti e responsabilità. E’ questo, peraltro, il senso più intimo della previsione di cui all’articolo 299 del d.lgs. n. 81/2008, il quale, nel riconoscere – per la prima volta⁽²⁾ – in un testo di legge espressa rilevanza alla espressione “posizione di garanzia”, attribuisce rilievo solo iniziale alla qualificazione delle posizioni di responsabilità da parte delle imprese riservando la individuazione dei poteri e degli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro all’apprezzamento di fatto dei poteri, al fine di individuare chi, nelle singole fattispecie considerate, se del caso anche in modo difforme rispetto alle evidenze formali, si dimostri aver svolto compiti di datore di lavoro, dirigente o preposto. Con la nuova formulazione di legge, dunque, è possibile ritenere come vi sia stato uno spostamento ancora più forte ed evidente a favore del criterio della effettività dei poteri: poteri che, pare opportuno rimarcare, riguardano l’impresa, o l’unità produttiva nel suo insieme, da intendere come “organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività”.

Tale contesto normativo evidenzia – in modo ancora più rilevante che nell’immediato passato – la centralità che l’ergonomia riveste in materia di salute e sicurezza, atteso che ciò che si chiede, si potrebbe dire innanzitutto in termini generali, al datore di lavoro (il quale rimane il principale responsabile dell’attuazione delle misure di salute e sicurezza sul lavoro e, comunque, titolare della più ampia “posizione di garanzia” in azienda) è di progettare e gestire una organizzazione del

² In questo senso Brunelli, *La delega di funzioni e l’esercizio di fatto di poteri direttivi, Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori*, IPSOA, a cura di Zoppoli-Pascucci- Natullo, Milano, 2010, pag. 284 e segg..

lavoro che sia idonea a perseguire da un lato le finalità produttive (o di rilevanza pubblica, nel caso delle amministrazioni dello Stato) e dall'altro quelle – costituzionalmente imposte (articolo 41, secondo comma, Cost.) – di tutela della “utilità sociale” e della “dignità umana”. Obbligo che è assolutamente in linea con la previsione di cui all'articolo 2087 c.c., come interpretata dalla dominante giurisprudenza, vale a dire nel senso che l'imprenditore deve conformare la propria organizzazione del lavoro al principio della “massima sicurezza tecnologicamente possibile” (³).

Del resto, tale conclusione è imposta anche al giurista – la cui conoscenza del tema dell'ergonomia è di solito limitata – dalla semplice rassegna della normativa di riferimento.

Innanzitutto, l'articolo 15 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro individua, tra le “misure generali di tutela”, “il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo”. La prima “naturale” conseguenza della applicazione del principio appena richiamato sta nella circostanza che nella valutazione di “tutti i rischi” (imposta dall'articolo 28 del d.lgs. n. 81) vanno inclusi innanzitutto i rischi relativi alla organizzazione del lavoro, tra i quali hanno ormai assunto un valore esemplificativo – ma non certo esaustivo – dei rischi c.d. “immateriali” quelli da *stress* lavoro-correlato (cfr. articolo 28, citato, comma 1-bis).

Altre parti del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro richiamano l'ergonomia, in Titoli successivi rispetto al Titolo I. in particolare, si ritiene opportuno segnalare:

- l'articolo 71, comma 6 (attrezzature di lavoro)(⁴);
- l'articolo 76 (attrezzature di lavoro), comma 2, lettera b)(⁵);
- l'articolo 111 (attrezzature per lavori in quota), comma 1(⁶);

³ Il quale impone al datore di lavoro di attuare tutte le misure che, pur non essendo state espressamente previste e contemplate da leggi o atti normativi secondari, risultino comunque necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori (così, tra le tante, Cass. Pen., sez. IV, 11 agosto 2010, n. 31679; Cass. Pen., sez. IV, 14 ottobre 2008, n. 38819).

⁴ “Il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché il posto di lavoro e la posizione dei lavoratori durante l'uso delle attrezzature presentino requisiti di sicurezza e rispondano ai principi dell'ergonomia”.

⁵ I DPI devono “tenere conto delle esigenze ergonomiche o di salute dei lavoratori”.

- l'articolo 167 (movimentazione manuale dei carichi);
- l'articolo 174 (attrezzature munite di videoterminali);
- allegato XIII (logistica di cantiere);
- allegato XXXIV (videoterminali; interfaccia uomo/macchina).

Infine, si segnala che anche la c.d. “nuova Direttiva Macchine” (decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 17, e s.m.i.) cita l'ergonomia come di seguito (punto 1.1.6): “Nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche e fisiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi seguenti dell'ergonomia:

- tener conto della variabilità delle dimensioni fisiche, della forza e della resistenza dell'operatore,
- offrire lo spazio necessario per i movimenti delle parti del corpo dell'operatore,
- evitare un ritmo di lavoro condizionato dalla macchina,
- evitare un controllo che richiede una concentrazione prolungata,
- adattare l'interfaccia uomo/macchina alle caratteristiche prevedibili dell'operatore”.

⁶ Il datore di lavoro, nei casi in cui i lavori temporanei in quota non possono essere eseguiti in condizioni di sicurezza e in condizioni economiche adeguate...”.