

## **Martina Vincieri**

### **Attività sindacale e benessere organizzativo dei lavoratori\***

**Sommario:** **1.** La dimensione collettiva della tutela del benessere dei lavoratori. **2.** La promozione del welfare aziendale nella contrattazione collettiva. **3.** Il ruolo degli organismi paritetici o misti. **4.** *Segue:* L'esperienza spagnola e francese. **5.** Tra collaborazione e conflitto. **6.** Il valore giuridico delle misure introdotte dalla fonte collettiva. Osservazioni conclusive.

#### *1. La dimensione collettiva della tutela del benessere dei lavoratori*

Le riflessioni che seguono si incentrano sul tema della salute dei lavoratori, già assunto a “paradigma della umanizzazione della produzione attraverso il diritto”<sup>1</sup>, e in particolare riguardano il ruolo, tuttora marginale, della contrattazione collettiva nazionale e le prospettive di recente assunte dalla fonte negoziale a livello aziendale nell’ambito della tutela del benessere psicofisico della persona.

Il benessere c.d. organizzativo, privo di una definizione legislativa, è in effetti sempre più al centro della regolamentazione collettiva aziendale; lo è, tuttavia, con riferimento a varie e variegate forme di tutela.

Pur costituendo un fine comune perseguito sia nel c.d. welfare aziendale, sia nella specifica tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, il benessere evoca contenuti diversificati tra loro: da un lato il riferimento è, anzitutto, a garanzie di natura previdenziale, nonché ad una serie di servizi di tutela della

\* Il contributo è destinato alla pubblicazione, in versione ridotta, nel Volume LASSANDARI, MARTELLONI, TULLINI, ZOLI (a cura di), *La contrattazione collettiva nello spazio economico globale*, Bononia University Press, in corso di pubblicazione.

<sup>1</sup> D’ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?*, in *RGL*, 1998, p. 323.

persona, dall'altro a misure prevenzionistiche mirate a diminuire i rischi di infortuni e malattie professionali.

Con le dovute differenze, in entrambi i casi ci si trova di fronte a regole ulteriori ed aggiuntive che, attraverso il veicolo del contratto collettivo aziendale, sono volte a migliorare l'ambiente di lavoro. Di certo il livello aziendale si sta rivelando particolarmente adatto a promuovere e suggerire nuove forme di tutela.

Sono note le difficoltà e resistenze mostrate in passato dalla contrattazione collettiva nell'affrontare la tematica della tutela della "salute" della persona che lavora, la cui definizione, ai sensi dell'art. 2, lett. o), d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, richiama uno "stato di completo benessere, fisico, mentale e sociale", come già si ricava nell'atto costitutivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, approvato nel 1946<sup>2</sup>. Forti sono anche le perplessità avanzate in dottrina in merito alla regolazione della materia *de qua*, per sua natura non negoziabile, da parte dello strumento contrattuale<sup>3</sup>.

Invero, la contrattazione collettiva nazionale continua ad essere scarna e, in ogni caso, per lo più aderente alle disposizioni legislative o mera esecutrice degli stessi rinvii ivi contenuti. Il menzionato decreto del 2008 fa, infatti, alquanto di rado riferimento all'intervento dell'autonomia collettiva, in particolare in ordine alle modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (anche territoriale e di sito produttivo), di svolgimento delle relative funzioni e di determinazione dei contenuti specifici della sua formazione (artt. 37, 47-50, d.lgs. n. 81/2008)<sup>4</sup>.

Si tratta, come anticipato, di previsioni contrattuali di scarso rilievo e poco incisive rispetto all'essenza dell'obbligazione di sicurezza.

Non v'è dubbio tuttavia che, anche con uno sguardo attento ad altri

<sup>2</sup> In merito al concetto ampio di "salute" dei lavoratori v. TULLINI, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, II, p. 1264.

<sup>3</sup> MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976, p. 170 ss.; ID., *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *RGL*, 2001, p. 516. Sulla problematica cfr. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *RGL*, 2000, p. 625 ss.

<sup>4</sup> Ulteriore rinvio alla contrattazione collettiva, anche aziendale, è contenuto, ad esempio, nell'art. 175, d.lgs. n. 81/2008, relativamente all'individuazione delle modalità delle interruzioni delle attività per gli addetti ai videoterminali. Per un commento v. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in ID. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, p. 39.

ordinamenti nazionali, il profilo della tutela collettiva della salute dei prestatori di lavoro sia di centrale importanza<sup>5</sup>. La materia è così attratta nell'area della contrattazione collettiva.

Quanto al miglioramento delle misure di prevenzione dei rischi a livello della singola azienda, dalla ricerca effettuata emerge, invece, che la contrattazione collettiva tende a prendere in considerazione ed ampliare il contenuto dell'obbligo di sicurezza. Diversi sono gli esempi, seppur in prevalenza concernenti le grandi aziende, ove è rimarcato l'impegno a collaborare al continuo miglioramento in ordine a tutti i "fattori" legati all'area della sicurezza sul lavoro, posto che la salute delle persone rappresenta "un elemento prioritario nella cultura e nell'organizzazione aziendale"<sup>6</sup>. L'attenzione è in particolare rivolta al coinvolgimento dei lavoratori e/o delle loro rappresentanze, nonché all'arricchimento della formazione e dell'informazione, che sono i "corollari in tema di effettività delle tutele"<sup>7</sup>.

Non mancano, inoltre, alcuni rinvii alla contrattazione di secondo livello da parte della stessa fonte negoziale nazionale: considerato il "diritto-dovere primario alla tutela della salute e della sicurezza", al fine della prevenzione e

<sup>5</sup> Cfr. ALES, *Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT, 120/2015, p. 36 ss. Sulla "dimensione collettiva" della sicurezza sul lavoro v., in particolare, PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT, 73/2008, p. 152 ss.; CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in RGL, 2007, supplemento al n. 2, p. 175 ss.; LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, 2002, p. 94 ss.

<sup>6</sup> In tal senso v. il contratto collettivo aziendale Barilla G. e R. Fratelli S.p.A. del 12 novembre 2014, ove si ritiene fondamentale "la formazione, l'informazione/comunicazione ed un contesto organizzativo idoneo a favorire il coinvolgimento proattivo di tutti gli attori delegati per ruolo e di tutti i collaboratori impegnati nei diversi siti", nonché "l'azione dei RLS", sia quali "primari interlocutori nelle fasi di valutazione, monitoraggio, analisi dei fattori collegati al mondo della sicurezza", sia quali suggeritori di interventi di miglioramento delle condizioni complessive di sicurezza; il contratto collettivo aziendale Bolton Alimentari S.p.A. del 15 luglio 2014, che ribadisce l'impegno costante per raggiungere e mantenere "obiettivi di sicurezza superiori a quelli previsti dalla legislazione vigente tramite l'applicazione di standard più rigorosi di quelli richiesti", attraverso "un idoneo e costante dialogo fra tutti gli attori" ed una "indispensabile e costante formazione"; v., inoltre, il contratto collettivo aziendale del Gruppo Ferrero del 25 luglio 2014, ove si condivide "l'opportunità di rafforzare gli attuali strumenti di informazione e comunicazione, in aggiunta a quanto stabilito per legge".

<sup>7</sup> MONTUSCHI, *I principi generali del d.lgs. n. 626 del 1994 (e le successive modifiche)*, in ID. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, p. 53.

riduzione dei rischi e pericoli connessi con l'attività lavorativa, si conviene di demandare al livello aziendale la pianificazione degli interventi da attuare nell'ambiente di lavoro<sup>8</sup>. Se, dunque, la contrattazione collettiva nazionale è orientativamente contraddistinta da un contenuto generico ed onnicomprensivo, assume sempre più rilievo la dimensione aziendale che mira, viceversa, ad esaltare le specificità dell'azienda.

La tendenza a concretizzare le misure di prevenzione all'interno di un accordo aziendale è, peraltro, riscontrabile anche in contesti molto affini al nostro, come quello spagnolo, nel quale la *negociación colectiva de empresa* include spesso previsioni integrative a tutela della salute in senso lato dei prestatore di lavoro<sup>9</sup>. La stessa *Ley de prevención de riesgos laborales* (31/1995), modificata da successivi interventi legislativi, prevede che le disposizioni normative in materia "avranno in ogni caso il carattere di diritto necessario minimo", potendo essere migliorate ed integrate da parte dei contratti collettivi (art. 2.2)<sup>10</sup>. Il "potenziamento della negoziazione collettiva" è, altresì, tra i

<sup>8</sup> Cfr., ad esempio, l'art. 6 del ccnl del 6 novembre 2014, per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo, ove è precisato l'impegno a "rispettare rigorosamente le normative in vigore in materia di salute e sicurezza ed a seguire gli adempimenti legati alle buone prassi e linee guida specifiche per il settore dello spettacolo". A favore dello sviluppo e della valorizzazione della contrattazione aziendale e di soluzioni negoziali che tengano conto della dimensione delle imprese si veda l'Accordo di rinnovo ccnl del 15 ottobre 2015, per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e gpl.

<sup>9</sup> Cfr. il *Convenio colectivo de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable)* del 13 maggio 2014, in *BOE* 27 maggio 2014, che si riferisce ai rischi psicosociali e, similmente ad alcuni contratti collettivi di grandi imprese, contempla un *Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual*; negli stessi termini v., ad esempio, il *Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SAU* del 18 aprile 2013, in *BOE* 10 maggio 2013 e il *Convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA* del 2 aprile 2013, in *BOE* 18 aprile 2013. Si veda, inoltre, il contratto collettivo di settore, *XVIII Convenio colectivo general de la industria química* del 3 agosto 2015, in *BOE* 19 agosto 2015, ai sensi del quale "se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud". In merito al sistema della contrattazione collettiva ed alle recenti riforme sul tema cfr. CRUZVILLALÓN, *Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva*, in *Temas laborales*, 2013, n. 120, p. 13 ss.; ID., *Testo e contesto della riforma spagnola della contrattazione collettiva del 2011*, in *DLRI*, 2012, p. 233 ss.; ALFONSO MELLADO, *La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la aplicación de los convenios*, in *Relaciones Laborales*, 2013, n. 3, p. 15 ss.

<sup>10</sup> Sul ruolo della contrattazione collettiva in materia di tutela della sicurezza sul lavoro

fini perseguiti nell'ambito della recente *Estrategia Española de Seguridad y Salud* 2015-2020.

L'impressione è, allora, che la contrattazione collettiva aziendale stia finalmente occupando spazi importanti nella disciplina della materia, integrando su più fronti la legge. Anzi è proprio questo il terreno sul quale maggiormente si rinvencono interventi propositivi e di sperimentazione di nuove misure protettive, con un evidente raffronto ai noti parametri di cui all'art. 2087 cod. civ., ed in particolare all'evoluzione della tecnica.

## 2. *La promozione del welfare aziendale nella contrattazione collettiva*

V'è, come anticipato, una tendenza espansiva sottesa alla garanzia della salute dei prestatori di lavoro. Occorre, pertanto, considerare misure diverse rispetto a quelle specificamente prevenzionistiche, anch'esse rinvenibili nella contrattazione collettiva aziendale e rientranti nella voce "welfare aziendale", quali indicatori della responsabilità sociale dell'impresa: misure tese alla ricerca del benessere e consistenti, ad esempio, nel miglioramento delle condizioni di lavoro, di crescita professionale e nell'offerta di servizi sociali per i lavoratori e le loro famiglie<sup>11</sup>. Misure che hanno non solo rilevanza personale, ma anche ricadute sull'ambiente lavorativo<sup>12</sup>.

Il tema del welfare aziendale, ancora poco studiato dal punto di vista giuridico, prestandosi per lo più a riflessioni di carattere sociologico, etico ed economico, è riconducibile a diversi profili, quali, anzitutto, la previdenza ed assistenza integrativa, nonché l'erogazione di servizi a garanzia dei bisogni sociali dei prestatori di lavoro, nell'ottica della conciliazione tra tempi di vita

nell'ordinamento spagnolo cfr., in particolare, MENDOZA NAVAS, *El tratamiento convencional de la salud y la seguridad en el trabajo*, Comares, 2013, p. 5 ss.

<sup>11</sup> Si veda l'Accordo Cgil, Cisl, Uil, 14 gennaio 2016, "Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro", ove si afferma che lo sviluppo del welfare contrattuale può costituire "un terreno di crescita del benessere organizzativo", "nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro"; pertanto occorre "puntare allo sviluppo esteso di una contrattazione delle forme di welfare, piuttosto che assecondare la diffusione di forme unilaterali promosse dalle imprese".

<sup>12</sup> Cfr. le considerazioni di TULLINI, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, cit., p. 1268 ss., che sottolinea come l'"ambiente di lavoro" sia una "nozione poliseno che s'è caricata di molteplici profili", tra i quali "l'organizzazione del lavoro", "la qualità dell'occupazione", "le relazioni sociali", "la conciliazione con le esigenze familiari".

e di lavoro, oggetto anche di recenti interventi legislativi<sup>13</sup>. L'art. 25 del d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, in tema di "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha, infatti, destinato in via sperimentale alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata una quota delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Il legislatore ha, altresì, previsto nella c.d. legge di stabilità del dicembre 2015 nuove opportunità per la contrattazione aziendale in questa materia, nell'ottica di garantire alle imprese un'organizzazione flessibile del lavoro<sup>14</sup>. Sicché, rispetto al ruolo del sindacato, tale "scelta di sostegno" allo sviluppo ed alla valorizzazione della contrattazione decentrata è sembrata del tutto evidente<sup>15</sup>. Il contratto collettivo, quale fonte regolatrice del rapporto di lavoro, ha, senza dubbio, forti potenzialità in ragione delle sue caratteristiche di elasticità e capacità di adattamento.

Nonostante la scarsa propensione finora manifestata da parte dei soggetti collettivi, è dunque opportuno volgere lo sguardo ad alcuni significativi e

<sup>13</sup> Al riguardo cfr. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*.IT, 297/2016, p. 13, che ribadisce "la tendenza delle nostre relazioni industriali a occuparsi di temi ulteriori rispetto al semplice trattamento economico del rapporto, riguardanti la condizione complessiva del lavoratore e della sua famiglia"; TREU, *Welfare aziendale e benefit: esperienze aziendali e territoriali*, in ID. (a cura di), *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa, 2013, p. 1 ss.; TURSI, *Il "welfare aziendale": profili istituzionali*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, 2012, p. 213, secondo cui "il welfare aziendale si rivela come una sorta di catalizzatore della contrattazione decentrata". V., inoltre, *Going Up the High Road: Rethinking the Role of Social Dialogue to Link Welfare and Competitiveness*, Final Report, March 2015, in *Quaderni Fondazione Marco Biagi*, Sezione Ricerche, 2015, n. 2.

<sup>14</sup> V. la legge del 28 dicembre 2015, n. 208, in tema di "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", che all'art. 1, co. 190, lett. a), ha introdotto regole specifiche per la promozione del welfare aziendale e l'incentivazione della contrattazione collettiva. In particolare, è stata ampliata la casistica delle somme e dei valori che non concorrono a determinare il reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 51, co. 2, lettere f), f-bis), f-ter), del Testo unico delle imposte sui redditi; inoltre, è ora specificato che le agevolazioni fiscali di cui alla citata lettera f) riguardano "l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale". Cfr. TREU, *Introduzione Welfare aziendale*, cit., p. 14, secondo cui "la scelta di incentivare in modo specifico il welfare negoziato si basa sull'idea che la genesi contrattuale merita un particolare favore fiscale, in quanto può garantire meglio di scelte unilaterali dell'impresa la finalizzazione equilibrata del welfare".

<sup>15</sup> CARUSO, *"The bright side of the moon": politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale*, in *RIDL*, 2016, p. 199. Cfr., altresì, in proposito MAINARDI, *Le relazioni collettive nel "nuovo" diritto del lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass, Napoli, 16-17 giugno 2016, p. 50 ss.

singolari esempi di relazioni sindacali e insieme partecipative, racchiusi in accordi di grandi gruppi industriali, come quello Volkswagen, che sembrano ricalcare l'esperienza di democrazia industriale della Electrolux-Zanussi, considerata "la più avanzata" nel nostro ordinamento<sup>16</sup>.

Nel recente contratto integrativo appunto definito "di partecipazione" aziendale di Volkswagen Group Italia S.p.A., come anche nei rispettivi contratti integrativi di Lamborghini e Ducati, si intende dare specifica applicazione ai principi contenuti nella "Carta dei rapporti di lavoro per le società e gli stabilimenti del Gruppo", riecheggianti il modello tedesco ed esplicitamente improntati a diritti di "informazione", "consultazione" e "cogestione" in capo alle rappresentanze dei lavoratori, in tema di "organizzazione del lavoro, sicurezza sul lavoro e tutela della salute, analisi e controllo dei processi aziendali, sostenibilità sociale ed ecologica", così da consentire una "partecipazione attiva alle decisioni condivise"<sup>17</sup>.

Secondo le richiamate disposizioni contrattuali, nel rispetto delle tradizioni e caratteristiche sindacali dei singoli Paesi, vigono anche nel nostro ordinamento, limitatamente alle affiliate del Gruppo industriale ed in considerazione dell'esigenza di uniformità di criteri e trattamenti, regole indirizzate alla collaborazione e confronto tra le parti ed al miglioramento delle condizioni di lavoro e dei percorsi di crescita professionale dei lavoratori.

Risaltano, in tal senso, istituti mirati alla salvaguardia del benessere organizzativo, quali l'articolazione flessibile dell'orario di lavoro, la previsione di integrazioni economiche in occasione di congedi parentali, il riconoscimento dell'assistenza sanitaria integrativa e la promozione di forme di previdenza complementare.

<sup>16</sup> PERULLI, *Il Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione della Electrolux-Zanussi*, in *LD*, 1999, p. 41; ID., *Ascesa e declino della partecipazione alla Zanussi Electrolux*, in questa rivista, 2005, p. 615.

<sup>17</sup> Cfr. la "Carta dei rapporti di lavoro per le società e gli stabilimenti del Gruppo Volkswagen" siglata il 29 ottobre 2009 a Zwickau dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Volkswagen, dal Consiglio di Fabbrica Europeo del Gruppo Volkswagen e Consiglio di Fabbrica Mondiale del Gruppo Volkswagen, dalla Confederazione Sindacale e Internazionale dei Metalmeccanici. Si veda il contratto integrativo di partecipazione aziendale Volkswagen Group Italia S.p.A. dell'8 marzo 2016, il contratto integrativo aziendale Automobili Lamborghini S.p.A. dell'8 giugno 2015 ed il contratto integrativo e di partecipazione Ducati Motor Holding S.p.A. del 4 marzo 2015. In merito a queste "esperienze innovative" cfr. LASSANDARI, *La contrattazione integrativa*, in *L'Annuario del lavoro 2014*, a cura di MASCINI, Roma, 2014, p. 107; v., inoltre, TELJOHANN, *Le nuove piste di Lamborghini e Ducati*, in CARRIERI, NEROZZI, TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Il Mulino, 2015, p. 81.

Al fine precipuo di aumentare la qualità ed efficienza della produzione, migliorare la quantità e qualità dell'occupazione, rafforzare il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nel miglioramento dei risultati aziendali, si sottolinea la necessità di un "innovativo sistema di relazioni sindacali" che tenga conto degli interessi di entrambe le parti<sup>18</sup>.

Dalle esperienze citate si desume che il contratto collettivo aziendale sta divenendo sempre più una sede deputata a "definire l'organizzazione del lavoro e dunque l'organizzazione aziendale"<sup>19</sup>, quale concetto chiave attorno a cui ruota la protezione della salute in senso lato del lavoratore<sup>20</sup>; la negoziazione a livello d'impresa sta assumendo, per così dire, il compito di definire regole e rapporti favorevoli e virtuosi tra *management* e prestatori di lavoro.

### 3. *Il ruolo degli organismi paritetici o misti*

Acquistano peculiare importanza le commissioni bilaterali, introdotte dalla fonte collettiva e volte a promuovere ed implementare le tematiche oggetto di contrattazione/partecipazione, quali la salute e la sicurezza, l'organizzazione del lavoro, le pari opportunità<sup>21</sup>. Ciò su cui si intende riflettere è la promozione di misure ulteriori ed integrative rispetto a quelle legislativamente imposte, nella direzione del coinvolgimento e della fidelizzazione dei lavoratori all'interno dell'organizzazione aziendale, attraverso strumenti *ad*

<sup>18</sup> Si veda il contratto integrativo aziendale di Luxottica Group S.p.A. del 30 ottobre 2015, contenente misure in merito agli aspetti economici ed organizzativi del lavoro, alla valorizzazione dell'occupazione giovanile, alla tutela dei dipendenti prossimi alla pensione ed al miglioramento generale delle condizioni di benessere dei lavoratori. Su simili esperienze di contrattazione aziendale si veda TIRABOSCHI, *Welfare della persona e contrattazione collettiva*, in *Contratti & Contrattazione Collettiva*, 2015, n. 12, p. 5.

<sup>19</sup> ROMEI, *Il contratto collettivo nel nuovo scenario di relazioni industriali*, in CORAZZA, ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, p. 89 ss., il quale sottolinea il "nesso che collega la disciplina contenuta nel contratto collettivo con l'organizzazione del lavoro".

<sup>20</sup> V. le considerazioni di PASCUCCI, *Introduzione*, in ANGELINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione. Atti del Convegno, Urbino - 8 novembre 2013*, in *I Working Papers di Olympus*, 31/2014, p. 6. In merito al benessere organizzativo e alla rilevanza dell'organizzazione aziendale cfr. LAMBERTUCCI, *Conclusioni*, *ivi*, p. 155; nonché ID., *Sicurezza sul lavoro e rischi psico-sociali: profili giuridici*, in questa rivista, 2010, n. 2, p. 362.

<sup>21</sup> Sul tema v. già RENGA, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni novanta*, in *LD*, 1994, n. 4, p. 617 ss.

*hoc*, ossia organismi definiti “congiunti”, in quanto costituiti da componenti di parte sia sindacale sia aziendale.

Il tema, come già anticipato, si interseca con quello, complesso e caro al diritto comunitario, della partecipazione dei lavoratori nelle sue varie forme, che ha suscitato un vivace dibattito anche nel nostro ordinamento e stimolato l’attenzione del legislatore, piuttosto restio ad affrontare questa problematica<sup>22</sup>.

Si veda in particolare la delega contenuta nell’art. 4, co. 62, lett. c, l. 28 giugno 2012 n. 92, per la verità, come noto, scaduta senza essere attuata ed alquanto criticata in dottrina<sup>23</sup>, ove, fra i principi e criteri direttivi, assume rilievo “l’istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze di controllo e partecipazione nella gestione di materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l’organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione e l’attuazione di una situazione effettiva di pari opportunità, le forme di remunerazione collegate al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, forme di welfare aziendale, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell’impresa”.

Al di là dell’elencazione un po’ disordinata delle situazioni nelle quali questi organismi avrebbero dovuto operare, v’è da constatare l’intenzione, pur rimasta tale, di dettarne una regolazione normativa, sulla falsariga di quanto già previsto in altri contesti nazionali.

Si deve notare che, in mancanza di una disciplina legislativa, diversi sono gli accordi che contemplan l’individuazione di apposite commissioni tecniche bilaterali su temi specifici quali la salute e l’ergonomia, l’organizzazione dei tempi e metodi del lavoro, la conciliazione lavoro e famiglia, con poteri prevalentemente consultivi e propositivi, non invece deliberativi, posto che

<sup>22</sup> Cfr. ZOLI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella recente progettazione legislativa*, in ID. (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Giappichelli, 2015, p. 109 ss.V., inoltre, ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, p. 375, secondo il quale approfondire il tema della partecipazione può “apparire per più versi sconcertante”, come “l’evocazione di un soggetto che non c’è, non perché non ambisca all’esistenza, ma perché il suo esistere viene continuamente negato”; nonché ID., *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in *DRI*, 2010, p. 19 ss.

<sup>23</sup> Cfr. PEDRAZZOLI, *La partecipazione dei lavoratori: un tema di natura costituzionale e politica*, in ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, cit., p. I ss., il quale ha definito l’oggetto della delega come un “ammassamento indistinto di proposte e meccanismi”.

la funzione negoziale rimane “prerogativa del tavolo sindacale aziendale”<sup>24</sup>. Netta è, allora, la ripartizione di competenze con le rappresentanze sindacali unitarie, nonché confermata la difficoltà di costituire comitati tecnici dotati di funzioni decisionali in un sistema contraddistinto da un canale unico di rappresentanza<sup>25</sup>. Le proposte formulate nell’ambito delle suddette commissioni possono, semmai, dare impulso ed avvio ad una successiva fase negoziale, di competenza delle organizzazioni sindacali.

Non v’è dubbio che il meccanismo partecipativo spontaneamente introdotto per via contrattuale, finalizzato ad incentivare politiche di collaborazione e di condivisione tra le parti, evochi l’idea di una partecipazione piuttosto debole, inevitabilmente distinguendosi dal differente e complesso modello della codeterminazione aziendale proprio del sistema tedesco, difficilmente impiantabile altrove<sup>26</sup>.

Pare, in ogni caso, trattarsi di strumenti volti all’individuazione condivisa di soluzioni innovative nell’ambito della tutela della persona del lavoratore, che concorrono a contraddistinguere un moderno sistema di relazioni industriali<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Così è espressamente chiarito nel contratto collettivo aziendale Automobili Lamborghini S.p.A. del 4 luglio 2012, a cui il più recente contratto dell’8 giugno 2015 fa riferimento. V’è da rimarcare, in proposito, la peculiarità dell’esperienza del Gruppo Electrolux - Zanussi che, in origine, secondo quanto previsto nel “Testo Unico sul sistema di relazioni sindacali e di partecipazione”, sottoscritto il 21 luglio 1997, aveva affidato agli organismi congiunti ivi istituiti funzioni “deliberanti”, potendo “assumere direttamente decisioni dotate di efficacia esecutiva”. Commissioni tecniche paritetiche sono, altresì, previste nel citato contratto collettivo aziendale Barilla del 12 novembre 2014, ove sono definite “commissioni di natura tecnica, composte da rappresentanti aziendali e da rappresentanti del coordinamento sindacale, con l’obiettivo di analizzare tematiche specifiche e di elaborare, attraverso confronti di natura analitico-progettuale, e non negoziale, percorsi di approfondimento/studio/proposta relativi a specifici argomenti”, nonché, ad esempio, nel contratto collettivo aziendale Nestlé Italiana S.p.a. del 30 luglio 2014.

<sup>25</sup> Cfr. PERULLI, *Intervento*, in *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Lecce, 27-28 maggio 2005, Giuffrè, 2006, p. 306.

<sup>26</sup> La codeterminazione aziendale è disciplinata nel *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)*, la legge sulla costituzione aziendale del 1952, modificata sostanzialmente nel 1972 e rinnovata nuovamente nel 2001, la quale riconosce al consiglio aziendale (*Betriebsrat*), ossia l’organo eletto dalla generalità dei lavoratori e portatore dei loro interessi, i diritti di informazione, di consultazione, di veto e di codeterminazione (*Mitbestimmungsrecht*). Le questioni sulle quali il consiglio d’azienda esercita i propri diritti sono suddivise in “sociali” (*soziale Angelegenheiten*), “del personale” (*personelle Angelegenheiten*) ed “economiche” (*wirtschaftliche Angelegenheiten*).

<sup>27</sup> Per una riflessione in ordine alla valorizzazione del coinvolgimento dei lavoratori e loro rappresentanze nelle decisioni dell’impresa cfr., *ex multis*, NAPOLI, *Per un progetto legislativo sulla par-*

#### 4. Segue: *L'esperienza spagnola e francese*

Organismi a composizione mista o paritetica in merito alla specifica tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono, invece, espressamente disciplinati, ad esempio, in Spagna ed in Francia<sup>28</sup>.

Il *Comité de Seguridad y Salud*, regolato dagli artt. 38 e 39 della *Ley de prevención de riesgos laborales* (31/1995), è costituito, nelle imprese o stabilimenti che occupano almeno cinquanta lavoratori, dai *delegados de prevención* e dal datore di lavoro e/o da suoi rappresentanti in numero uguale ai rappresentanti dei lavoratori<sup>29</sup>. Organismo paritetico e collegiale, è volto alla consultazione regolare e periodica sulle iniziative del datore di lavoro in materia di prevenzione dei rischi (art. 38.1 *LPRL*)<sup>30</sup>.

Il *Comité* si caratterizza proprio in funzione del suo ruolo propositivo e collaborativo; ha funzioni prevalentemente tecniche e di consulenza, mentre è privo della capacità di negoziare. Può essere definito come la sede deputata alla discussione sulla realizzazione delle attività preventive, dei progetti di organizzazione del lavoro e di introduzione di nuove tecnologie<sup>31</sup>. Tra i compiti

*tecipazione*, in ID., *Lavoro, diritto, mutamento sociale (1997-2001)*, Giappichelli, 2002, p. 196 ss.; PROIA, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in *DRI*, 2010, p. 60 ss.; TREU, *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, in *DRI*, 2010, p. 93 ss.; OLIVELLI P., CIOCCA, *La partecipazione del sindacato in generale*, in LUNARDON (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, Cedam, 2011, p. 773 ss.; ICHINO, *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Le ragioni di un ritardo*, in *RIDL*, 2013, I, p. 861 ss. Si veda, inoltre, la recente Proposta di legge della Rivista *Diritti, Lavori, Mercati*, contenente la “*Disciplina delle relazioni sindacali, della contrattazione collettiva e della partecipazione dei lavoratori*”, in questa rivista, 2014, I, p. 155 ss. e in ZOPPOLI L., ZOPPOLI A., DELFINO (a cura di), *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?*, Editoriale Scientifica, 2014, p. 539 ss.

<sup>28</sup> Si consideri anche il *Comité pour la Prévention et la Protection au travail*, proprio dell'ordinamento belga, quale organismo paritetico regolato dalla *Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* del 4 agosto 1996, con competenza generale a “contribuire attivamente a tutto ciò che è necessario per promuovere il benessere dei lavoratori” (art. 65, *Loi relative au bien être des travailleurs*): al riguardo cfr. DORSSEMONT, NAERT, VAN REGENMORTEL, *Well-Being at Work in Belgium: a Matter of Co-operation*, in ALES (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, p. 84.

<sup>29</sup> Si deve precisare che l'art. 38.2 della *Ley* prevede la partecipazione nell'ambito delle riunioni del *Comité de Seguridad y Salud* “con voce ma senza voto” di altri soggetti, tra i quali i delegati sindacali.

<sup>30</sup> In proposito v. VALDÉS DAL-RÉ, *La participación de los trabajadores en la Ley de prevención de riesgos laborales*, in *Derecho y Salud*, 1996, 4, p. 71, secondo cui “*el legislador ha optado por dotar al Comité de la manifestación más estricta y externa del paritarismo*”.

<sup>31</sup> Cfr. ampiamente AGUILAR DEL CASTILLO, *El Comité de Seguridad y Salud*, Tirant Lo Blanch, 2013, p. 265 ss.

ad esso affidati vi sono, appunto, la partecipazione all'elaborazione e valutazione dei programmi di prevenzione dei rischi, nonché la promozione di iniziative sui metodi e sulle procedure per una prevenzione effettiva, attraverso la proposta di miglioramento delle condizioni di lavoro e di correzione delle mancanze esistenti (art. 39.1 *LPRL*).

Sotto questo profilo acquista particolare importanza anche il *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*, istituto misto, ma non paritetico, e “rappresentativo del personale”<sup>32</sup>, anche in ragione della prevalente componente di rappresentanza dei lavoratori al suo interno.

Disciplinato nel *Code du travail (Articles L 4611-1 et suivants)* ed obbligatorio anch'esso in tutte le aziende o stabilimenti che occupano più di cinquanta lavoratori, si contraddistingue rispetto al *Comité d'entreprise*, definito “il perno del coinvolgimento dei lavoratori nell'ordinamento francese”<sup>33</sup>, in quanto istituto rappresentativo specializzato, i cui membri provengono dalla collettività dei lavoratori dell'impresa<sup>34</sup>.

La dottrina non esita ad esaltarne le potenzialità, posto che il *CHSCT* si configura come protagonista necessario nelle questioni di salute sul lavoro e come contropotere rispetto alle iniziative manageriali suscettibili di compromettere la salute dei lavoratori<sup>35</sup>. Tra i compiti ad esso assegnati, v'è la promozione di tutte le iniziative considerate utili ai fini prevenzionistici (*Article L 4612-3*), dovendo, in particolare, contribuire “alla protezione della salute fisica e mentale e della sicurezza dei lavoratori”, “al miglioramento delle condizioni

<sup>32</sup> LOISEAU, PÉCAUT - RIVOLIER, VERKINDT, *Le Guide du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*, Dalloz, 2015, p. 4.

<sup>33</sup> CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012, p. 209. Si consideri, inoltre, che ai sensi del *Code du travail (Article L 2323-83)* il *Comité d'entreprise*, organo collegiale costituito sempre nelle imprese con almeno cinquanta lavoratori e con funzioni rappresentative di carattere generale, “assicura il controllo o partecipa alla gestione di tutte le attività sociali e culturali organizzate nell'impresa prevalentemente a beneficio dei lavoratori e delle loro famiglie”: cfr., al riguardo, PÉLISSIER, AUZERO, DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 2012, p. 1199, secondo cui per “attività sociali e culturali” si deve intendere ogni attività non imposta obbligatoriamente dalla legge in capo al datore di lavoro ed “al fine di migliorare le condizioni collettive di lavoro e di vita dei lavoratori”.

<sup>34</sup> LOKIEC, *Droit du travail. Les relations collectives de travail*, Presses Universitaires de France, 2011, p. 117 ss. Quanto al ruolo, tuttora dibattuto, delle organizzazioni sindacali nell'istituzione del *Comité*, si veda l'*accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail*, ove è prevista la possibilità che ciascuna organizzazione designi, negli stabilimenti che impiegano più di 300 lavoratori, un rappresentante che assista con voce consultiva alle riunioni.

<sup>35</sup> WOLMARK, *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*, in ZAWIEJA, GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Le Seuil, 2014, p. 114 ss.

di lavoro”, nonché “garantire l’osservanza delle prescrizioni legali” in questa materia (*Article L 4612-1*). Il CHSCT deve, inoltre, essere consultato dal datore di lavoro prima di ogni cambiamento tecnico o organizzativo, da cui derivino conseguenze sulle condizioni di lavoro (*Article L 4612-8-1*).

Tale potere, anche se prevalentemente consultivo, assume quindi valore decisivo, al punto che il *Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail* è considerato lo “spazio di discussione” e di incontro da cui scaturiscono eventuali azioni di miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>36</sup>.

In conclusione entrambi gli organismi presi in esame, pur presentando alcune differenze, sono, potenzialmente, sedi deputate alla realizzazione di un dialogo proficuo tra rappresentanti dei lavoratori e controparte datoriale ed alla creazione di regole migliorative a fini prevenzionistici.

##### 5. *Tra collaborazione e conflitto*

È necessario, a questo punto, porsi alcuni interrogativi che concernono l’attuale idoneità o meno del contratto collettivo a regolare la tutela della salute nei suoi molteplici aspetti. V’è da chiedersi se i menzionati strumenti partecipativi, in un certo senso contrattualizzati, possano essere considerati esiti stessi del “conflitto” in ordine alle più diverse materie, dal salario all’orario di lavoro, fino alla professionalità da riconoscere o alla pericolosità sul lavoro da scongiurare o ridurre. Sarebbe, dunque, prospettabile su questo tema una convivenza tra collaborazione e conflitto, tra partecipazione e contrattazione collettiva?

Quanto al rapporto tra partecipazione e altre “dimensioni dell’azione collettiva” è stata affermata la loro “coesistenza pacifica”, ove il “sistema partecipativo sia visto come una risorsa aggiuntiva e non sostitutiva” rispetto alle dinamiche conflittuali e contrattuali<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> LEROUGE, VERKINDT, *Sauvegarder et renforcer le CHSCT: un enjeu majeur de santé au travail*, in *Droit Social*, 2015, p. 365. Si veda, inoltre, *Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques*, *Anact*, Janvier, 2012, p. 16 ss., ove si precisa che il *Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail* è il “luogo essenziale di regolazione al fine di rendere effettive le politiche di prevenzione”.

<sup>37</sup> PERULLI, *Intervento*, in *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 305; in merito al superamento della tradizionale distinzione tra contrattazione e partecipazione v. ALAIMO, *L’eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in questa rivista, 2014, p. 313 ss. Su “antagonismo e compatibilità tra partecipazione e contrattazione collettiva” cfr., in particolare, D’ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione*, in *RGL*, 1992, I, p. 137 ss.

Vero è che il conflitto può considerarsi connaturato nelle relazioni industriali che contraddistinguono il nostro ordinamento. L'interesse dell'imprenditore è, infatti, "strutturalmente in conflitto con quello dei lavoratori" ed il problema della partecipazione "diventa il problema di come comporre questo conflitto per realizzare la connessione sociale possibile"<sup>38</sup>. L'impressione è, dunque, che il contratto collettivo, anche da questo punto di vista, non perda la propria funzione di gestione e regolazione degli interessi delle parti contrapposte, mediante la produzione di regole o norme collettive.

La situazione su cui si riflette ora presenta alcune peculiarità, posto che attraverso il contratto collettivo si negoziano misure aggiuntive volte a migliorare l'ambiente di lavoro e indirizzate al benessere dei prestatori di lavoro.

Se non è in sostanza ipotizzabile il perseguimento di un interesse comune tra le parti, che intaccherebbe l'autonomia, se non primazia cui le stesse ambiscono, si può ritenere che le migliori pratiche e soluzioni siano oggetto di un negozio o scambio, che presuppone il comporsi del conflitto<sup>39</sup>. Si tratta di scambiare maggiore produttività *versus* maggior benessere, ossia di negoziare, senza dover necessariamente ricorrere ad una scelta netta tra contrapposizione e partecipazione. In definitiva, negli isolati casi menzionati,

<sup>38</sup> GAROFALO M.G., *Qualche osservazione su partecipazione e conflitto*, in *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 358. Sul tema cfr. GHEZZI, *Una prospettiva di partecipazione conflittuale e non istituzionalizzata*, in *L'impresa al plurale. Quaderni della partecipazione*, 1999, n. 3-4, p. 195 ss.; SANTORO PASSARELLI F., *Il sindacato nell'impresa*, in *RDL*, 1976, I, p. 11 ss.; GALGANO, *L'imprenditore*, Zanichelli, 1970, p. 109, che ha chiarito come non possa prescindere dal fatto che "gli interessi dell'imprenditore e dei lavoratori sono interessi fra loro antagonisti". In proposito cfr., inoltre, le riflessioni di MENGONI, *Recenti mutamenti nella struttura e nella gerarchia dell'impresa*, in *Id.*, *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985, p. 356 ss.; *Id.*, *Democrazia industriale: conflitto e partecipazione?*, in *Mondoperaio*, 1983, nn. 7-8, p. 25 ss.

<sup>39</sup> È nota la tradizionale difformità tra la cultura della Cgil e quella della Cisl. Si veda in merito a quest'ultima NAPOLI, *Partecipazione e fonti del Diritto del lavoro*, in *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 303, secondo il quale "la partecipazione può essere un traguardo e non un miraggio se sarà capace di favorire ancor di più gli interessi sia delle imprese, sia dei lavoratori, in un'ottica che vada effettivamente oltre lo scambio". Occorre ricordare, inoltre, la proposta di BAGLIONI, CASTRO, FIGURATI, NAPOLI, PAPARELLA, *Oltre la soglia dello scambio. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Idee e proposte*, Cesos, 2000, ove nel definire la partecipazione si precisa il superamento della "soglia dello scambio convenuto e stabilito fra l'offerta e l'impiego del lavoro"; infatti, "la partecipazione può essere vista come la continuazione e l'arricchimento della regolazione sindacale ma, ugualmente, è qualcosa di diverso e di più impegnativo: va oltre lo scambio" ed "alle tradizionali parole chiave – conflitto, negoziato, regole – aggiunge altre parole, delle quali la più significativa è fiducia, un valore indispensabile per produrre e per cooperare"; in proposito cfr. NAPOLI, *Per un progetto legislativo sulla partecipazione*, cit., p. 197.

si può ritenere che il conflitto si componga, giungendosi ad una mediazione e sintesi degli interessi (contrapposti)<sup>40</sup>.

Le difficoltà dell'avvio di tale meccanismo di scambio sono in parte dovute al fatto che le organizzazioni sindacali sono tradizionalmente chiamate a negoziare e trattare su altre e diverse questioni, come il salario, quindi sono dovute all'accostamento di negoziati diversi (quello sulla retribuzione e quello relativo a condizioni migliorative dell'ambiente di lavoro)<sup>41</sup>.

Anche gli ampi contenuti del welfare aziendale rientrano in un meccanismo di scambio, in alternativa all'iniziativa unilaterale del datore di lavoro ed attraverso un confronto con i soggetti collettivi. In sostanza la strategia manageriale confluisce nell'accordo collettivo.

Se il contratto collettivo è "il frutto di un compromesso con la controparte sociale"<sup>42</sup>, la partecipazione ivi inclusa può essere anch'essa intesa come frutto del compromesso, da cui nascono nuovi e più moderni modelli di relazioni tra le parti<sup>43</sup>.

Nonostante non vi sia dubbio che i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori presuppongano generalmente posizioni di conflittualità, va sottolineata la decisa apertura, presa in esame, verso logiche partecipative, nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali volte all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione. Il perseguimento di un obiettivo comune attraverso il veicolo contrattuale non è, del resto, in contraddizione con "l'esistenza di interessi finali in conflitto"<sup>44</sup>.

Al di là delle ragioni e/o convenienze, economiche o sociali, che possono condurre alla scelta di un sistema partecipativo di relazioni industriali,

<sup>40</sup> GIUGNI, SCIARRA, Voce *Contrattazione collettiva*, in *NDI*, App., vol. II, 1981, p. 607; nonché in particolare MARIUCCI, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, 1985, p. 231 ss.; con riferimento all'ampliamento dei contenuti della contrattazione cfr. ID., *Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo*, Giappichelli, 2003, p. 81.

<sup>41</sup> Cfr. in proposito LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *DLRI*, 2012, p. 490, il quale si riferisce allo "scambio negoziale a livello aziendale", "complesso" e caratterizzato anche da "benefici" per il lavoratore.

<sup>42</sup> DEL PUNTA, *Conclusioni II Sessione - "Consenso e dissenso nella rappresentanza e nel conflitto collettivo"*, in BARBERA, PERULLI (a cura di), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, 2014, p. 269.

<sup>43</sup> Cfr. le riflessioni di REGALIA, *Per una riconfigurazione dell'azione sindacale*, in *Quaderni di rassegna sindacale*, 2015, n. 1, p. 189, che si sofferma sul ruolo attivo dei sindacati "nell'interazione con l'impresa per la soluzione concordata" di aspetti che riguardano l'organizzazione del lavoro, "attraverso la contrattazione di tipo integrativo".

<sup>44</sup> GAROFALO M.G., *op. cit.*, p. 359.

gli esempi in precedenza richiamati sembrano dare ampio spazio all'intervento degli stessi creditori di sicurezza nella gestione dell'organizzazione all'interno dell'impresa, pur nella consapevolezza della distanza intercorrente con i sistemi ove la partecipazione è effettiva e non può prescindere dal necessario raggiungimento di una decisione comune.

6. *Il valore giuridico delle misure introdotte dalla fonte collettiva. Osservazioni conclusive*

Le misure aggiuntive inserite nei contratti collettivi nascono come non dovute, ma assumono immediatamente valore giuridico vincolante.

Se non è in discussione la doverosità di tali clausole negoziali, si potrebbe, invece, riflettere sulla loro esatta qualificazione; in virtù della variegata casistica riportata, l'incertezza potrebbe riguardare la collocazione delle misure migliorative a garanzia del benessere dei lavoratori tra le clausole normative ovvero tra quelle obbligatorie del contratto collettivo.

Da un lato, pare rinvenirsi la funzione normativa del contratto, di regolazione del rapporto di lavoro, laddove sono ad esempio negoziate forme di orario flessibile del lavoro.

Dall'altro, va rimarcata la natura obbligatoria delle clausole volte a disciplinare le relazioni tra le parti sociali nell'ambito dell'azienda: in tal senso può essere interpretata l'istituzione di comitati misti o congiunti per la tutela della salute dei prestatori di lavoro<sup>45</sup>.

Non è, tuttavia, semplice una tale distinzione, soprattutto con riferimento a materie come l'organizzazione del lavoro e gli interventi di natura assistenziale e previdenziale, ravvisandosi piuttosto la “tendenza della contrattazione collettiva ad introdurre clausole di natura ibrida”<sup>46</sup>, nelle quali si intersecano “elementi normativi ed elementi obbligatori”<sup>47</sup>.

<sup>45</sup> Al riguardo cfr. LASSANDARI, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, 2001, p. 92 ss.

<sup>46</sup> PROIA, GAMBACCIANI, *Il contratto collettivo di diritto comune*, in PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, Cedam, 2014, p. 665 ss.; CORAZZA, *Il nuovo conflitto collettivo*, Franco Angeli, 2013, p. 69 ss., la quale sottolinea come “la linea distintiva tra i contenuti obbligatori e quelli normativi risulta in verità stemperata anche alla luce di un'evoluzione della contrattazione collettiva verso obiettivi di tutela più complessi ed articolati”.

<sup>47</sup> LAMBERTUCCI, *Tipologia, struttura e funzioni della contrattazione collettiva*, in CARINCI F. (a cura di), *Il lavoro subordinato*, Tomo I, *Il diritto sindacale*, Tr. Bessone, Giappichelli, 2007, p. 233. In giurisprudenza cfr., in particolare, Cass. 5 settembre 2000, n. 11718, in *ADL*, 2001, p. 289, con

Si deve, pertanto, considerare la natura, in un certo senso, ambivalente degli impegni assunti dalle parti, potendosi a volte riscontrare un'anima normativa che convive insieme ad una obbligatoria. Da questo angolo visuale potrebbe essere intesa la previsione di tutele ulteriori quando venga precisato l'impegno ad una consultazione o esame congiunto con le organizzazioni sindacali<sup>48</sup>.

Occorre, altresì, interrogarsi sulla possibilità o meno di dismettere tali trattamenti inseriti per via contrattuale, in quanto non "acquisiti" per il futuro, bensì passibili di modifiche anche sfavorevoli; ciò, quantomeno, con riferimento alle prestazioni, anche economiche, erogate dal datore di lavoro per finalità di assistenza sociale e sanitaria, o di "ricreazione".

In proposito, v'è da chiarire quali siano le regole contrattuali entrate a far parte dell'obbligo datoriale a garanzia dei diritti, non semplici aspettative, dei prestatori di lavoro.

Il quesito attiene, in sostanza, alla possibilità per un successivo contratto collettivo aziendale di revocare per il futuro i trattamenti aggiuntivi precedentemente erogati. La risposta è, in verità, articolata, dovendo tenere distinti il profilo del welfare aziendale da quello attinente in concreto alla tutela prevenzionistica dei rischi lavorativi.

Nel primo caso, con ogni probabilità, si può ritenere possibile una modifica *in peius*. In ciò, del resto, confortati da un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato in merito, si può affermare l'intangibilità dei soli diritti quesiti o acquisiti, entrati a far parte del patrimonio dei lavoratori. Negli esempi in precedenza prospettati, quali l'assistenza sanitaria integrativa, la promozione di forme di previdenza integrativa o il riconoscimento di premi ai dipendenti in servizio al raggiungimento di determinati anni di anzianità aziendale, si tratterebbe di aspettative o mere "pretese alla stabilità nel tempo di normative collettive più favorevoli"<sup>49</sup>.

nota di RIGANÒ; nonché Cass. 22 giugno 2004, n. 11634, in *NGL*, 2005, p. 15. In merito alla parte obbligatoria del contratto collettivo v. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Giuffrè, 1963, p. 24 ss.

<sup>48</sup> Con riferimento alle clausole cd. miste si veda, ad esempio, il contratto collettivo aziendale Bolton Alimentari S.p.A. del 15 luglio 2014, cit., ove è previsto, nell'ambito del programma di welfare aziendale, l'esame con le RSU dei singoli servizi offerti ai lavoratori (in tema di salute, famiglia, risparmio, tempo libero), nonché la valutazione congiunta della "coerenza delle politiche di welfare del gruppo con le peculiari esigenze locali, anche al fine di elaborare proposte correttive".

<sup>49</sup> Cfr., *ex multis*, Cass. 29 ottobre 2015, n. 22126, in *DJ*; Cass. 18 settembre 2007, n. 19351, in *DJ*; Cass. 17 marzo 1999, n. 2429, in *DJ*.

Se ci si riferisce, però, alla tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro il discorso è in parte diverso: le misure ulteriori entrano nell'obbligazione di sicurezza, posto che ai sensi dell'art. 2087 cod. civ. corrispondono a "misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro" in base al mutevole parametro del progresso tecnico. Tali misure dirette a garantire un diritto assoluto come la salute sul lavoro non sono dunque, almeno astrattamente, revocabili, ipotizzandosi una loro cancellazione semmai solo laddove le stesse siano sostituite con altre che assicurino effetti equivalenti.

In conclusione si può affermare che ciò che attiene in senso stretto alla garanzia di un diritto primario, quale quello alla salute, è intoccabile dalla fonte successiva, potendo essere rivendicato dal creditore di sicurezza.

## **Abstract**

Il benessere organizzativo, quale fine comune perseguito sia nel welfare aziendale sia nella specifica tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, è sempre più al centro della regolamentazione collettiva aziendale. Non mancano singoli esempi di relazioni sindacali e insieme partecipative, racchiusi in accordi di grandi gruppi industriali. Assumono, inoltre, importanza le commissioni bilaterali, introdotte dalla fonte collettiva, con poteri in prevalenza consultivi e propositivi, comparabili con gli organismi paritetici o misti regolati in altri contesti nazionali. Nonostante non vi sia dubbio che i rapporti tra datore di lavoro e lavoratori presuppongano generalmente posizioni di conflittualità, va rimarcata la decisa apertura verso logiche partecipative, nel comune intento di privilegiare relazioni sindacali volte all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione.

Organizational well-being, as a common aim pursued within the company welfare and the specific protection of health and safety at work, is increasingly the focus of the company's collective agreement. There is no lack of examples of industrial and at the same time participatory relations, enclosed in large industrial groups' agreements. Also bilateral commissions have an increasing importance, they are introduced through collective source and have mostly consultative and propositional powers, comparable to the joint bodies specifically regulated in other national contexts. Even if there is no doubt that the relationship between employer and workers generally presuppose conflictual positions, the strong opening to a participative logic, with the common purpose to encourage the industrial relations that aimed at the implementation of a prevention and protection policy, should be highlighted.

## **Key words**

Benessere, contratto collettivo aziendale, commissioni bilaterali, partecipazione dei lavoratori, conflitto.

Well-being, collective agreement, bilateral commissions, workers' involvement, conflict.

