

## Alessia Giurini

### Benessere del lavoratore e organizzazione aziendale: spunti di riflessione del caso Fiat

**Sommario:** **1.** Il modello WCM nell'organizzazione produttiva della Fiat. **2.** Il sistema Ergo-UAS. **3.** La nuova disciplina in ordine all'orario di lavoro, alle pause e al lavoro straordinario. **4.** Le principali criticità del modello WCM e del sistema Ergo-UAS in termini di benessere del lavoratore: il problema del lavoro monotono. **4.1.** La valutazione dei rischi fisici: ulteriori criticità del sistema Ergo-UAS. **4.2.** Il rilievo dei concetti di "salute" e di "ambiente di lavoro". **5.** Considerazioni conclusive.

#### 1. *Il modello WCM nell'organizzazione produttiva della Fiat*

La contrattazione che ha caratterizzato i rapporti tra Fiat e sigle sindacali dell'ultimo periodo, non solo ha portato a interrogarsi sulla creazione di un nuovo sistema di relazioni industriali<sup>1</sup> e sui suoi riflessi sul diritto del lavoro in generale<sup>2</sup>, ma presenta rilevanti risvolti anche in ordine all'organizzazione del lavoro e alle inevitabili ripercussioni in materia di salute dei lavoratori.

La questione emerge con riferimento, da un lato, all'adozione, da parte della Fiat, del modello WCM e del sistema ERGO-UAS e, dall'altro, alle nuove indicazioni del contratto collettivo specifico di primo livello (d'ora innanzi CCSL) in tema di orario di lavoro, pause e straordinario<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> In questo senso si vedano DE SIMONE, *Lo spazio e il ruolo del voto, tra elezioni e plebisciti. Lezioni del caso Fiat*, GOTTARDI, *La Fiat, una multinazionale all'assalto delle regole del proprio Paese*, LAS-SANDARI, *La contrattazione collettiva: prove di de-costruzione di un sistema*, MARIUCCI, *Back to the future: il caso Fiat tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*, e ROCCELLA, *Dalla scala mobile a Pomigliano: i sindacati servono ancora?*, tutti in *LD*, 2011, n. 2, risp. p. 287 ss., 381 ss., 321 ss., 240 ss. e 421 ss.; TOSI, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo*, in *ADL*, 2011, p. 1089 ss.

<sup>2</sup> Sul punto si vedano ALES, *Dal "caso FIAT" al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 134, 2011; CARINCI F. (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori: la cronaca si fa storia*, Ipsoa, 2011.

<sup>3</sup> Il riferimento è alla stesura definita del CCSL di 1° livello del 13 dicembre 2011, che ha

Per quanto attiene al primo aspetto, è opportuno rilevare come sia il modello WCM (World Class Manufacturing), sia il sistema Ergo-UAS, tendono a una riduzione della tempistica per l'esecuzione delle singole operazioni di lavoro.

Il WCM è un sistema integrato di organizzazione della produzione, nato negli anni Ottanta, sviluppatosi negli Stati Uniti negli anni Novanta e giunto in Italia attorno al 2005 all'interno del gruppo Fiat<sup>4</sup>. In particolare, il WCM, al fine di ottimizzare i risultati attraverso un adattamento della produzione alle richieste di mercato, tende alla riduzione al minimo degli sprechi, intesi, non solo come scorte di magazzino, ma anche e soprattutto come spreco della forza lavoro. Infatti, nel modello in questione, nemmeno un secondo del tempo retribuito del lavoratore deve trascorrere senza produzione. In quest'ottica si assiste a una ristrutturazione del posto di lavoro, affinché i pezzi e il materiale siano il più vicino possibile al lavoratore, evitando i "tempi morti" della fase di produzione.

Entrando più nello specifico, gli obiettivi del WCM si sintetizzano nello slogan: zero incidenti, zero sprechi, zero guasti e zero magazzino. Per raggiungere questi idealistici traguardi, il sistema adotta due strategie fondamentali che caratterizzano l'intera organizzazione produttiva.

Si tratta, in primo luogo, del cosiddetto "*just in time*", che si basa su quattro principi fondamentali: adattare la produzione alle richieste del mercato; produrre sulla stessa linea veicoli diversi; ridurre le scorte di magazzino; sopprimere gli sprechi<sup>5</sup>. Come è evidente, si tratta di strategie fondate sull'ottimizzazione dei tempi e sulla riduzione al minimo degli sprechi in termini di lavoro e tempo.

In secondo luogo, il WCM fa ricorso al principio di auto-attivazione e coinvolgimento del lavoratore, in virtù del quale ogni singolo prestatore si attiva direttamente per risolvere i problemi nelle singole postazioni di lavoro.

trovato applicazione, a partire dal 1° gennaio 2012, a tutti i lavoratori della società dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial. Ovviamente si tratta di disposizioni presenti già originariamente negli accordi di Pomigliano del 15 giugno 2010 e Mirafiori del 23 dicembre 2010. Il CCSL è costituito da quattro titoli, più sette allegati. Nell'ottica del presente discorso, l'interesse sarà rivolto principalmente al Titolo Secondo, relativo alla "*Organizzazione del Lavoro*" e all'allegato tecnico n. 2 sulla "*Descrizione del Sistema Ergo-UAS*".

<sup>4</sup> Sui fattori primari di cambiamento all'origine del WCM v. GRAZIADEI, *Lean Manufacturing*, Hoepli, 2006, p. 1 e ss.

<sup>5</sup> Cfr. SCHONBERGER R.J., *World-Class Manufacturing*, Milano, 1986, p. 14 ss. e BLACK J., *La produzione World class*, Milano, 2001, p. 16 ss.

Anche in questo caso, l'idea è quella di ridurre al minimo il dispendio di tempo e utilizzare al massimo la forza lavoro in rapporto all'orario lavorativo. La partecipazione dei lavoratori si realizza attraverso la possibilità di avanzare proposte, non solo per la risoluzione di eventuali problematiche nel posto di lavoro, ma anche per il miglioramento del lavoro in termini di produttività e tempistica. Il prestatore riceve, quale contropartita a una proposta effettivamente valida, un premio che varia secondo la qualità della stessa<sup>6</sup>.

È evidente, pertanto, come le risorse umane rappresentino un elemento di particolare rilievo e interesse nell'ottica del WCM, fondato: «sull'immagine della "fabbrica degli individui" responsabili e talentuosi»<sup>7</sup>.

Da un punto di vista più strettamente tecnologico, il WCM si basa su dieci pilastri tecnici e dieci pilastri manageriali<sup>8</sup>. Rimane, invece, esclusa qualsiasi considerazione sui tempi e sui ritmi del lavoro, regolati dal sistema Ergo-UAS<sup>9</sup>.

Ogni pilastro è soggetto a un percorso di evoluzione caratterizzato da sette *step* e a continue verifiche interne. Accanto a queste ultime, sono previsti anche degli *audit* esterni, mediante i quali è valutato il grado di applicazione dello *standard* raggiunto dallo stabilimento che in tal modo si vedrà attribuito un punteggio, tradotto nel riconoscimento di una specifica certificazione<sup>10</sup>.

<sup>6</sup> Può trattarsi di gadget dei Gruppi Fiat e Fiat Industrial, fino ad arrivare a un premio di carattere economico percepito all'interno della busta paga.

<sup>7</sup> In questo senso si veda CALAFÀ, *Cartoline da Detroit*, in *LD*, 2011, n. 2, p. 368.

<sup>8</sup> I pilastri tecnici sono: SA (Safety - Sicurezza del posto di lavoro); CD (Cost Deployment); FI (Focus Improvement - Miglioramento focalizzato di uno specifico problema); AM + WO (Autonomous Maintenance - Workplace Organization); PM (Professional Maintenance - Manutenzione professionale); QC (Quality Control - Controllo qualitativo); LO (Logistic/Customer Services); EEM (Early Equipment Management - Strategia di acquisizione dei mezzi di lavoro/processi); EN (Environment - Ambiente e sfruttamento servomezzi energetici); PD (People Development - Sviluppo delle competenze del personale). I pilastri manageriali (fra i quali: la qualità, il posto di lavoro, la sicurezza e la logistica) invece, devono operare affinché il sistema e lo stabilimento siano adeguati a sostenere le attività dei pilastri tecnici. Nell'economia del nostro discorso, il pilastro tecnico che più ci interessa è quello denominato *Safety*, su cui aspetti più specifici si veda MIRANDA, *Organizzazione del lavoro e sicurezza negli accordi del Gruppo Fiat-Chrysler. Verso un comune modello di rappresentanza paritetica per la sicurezza?*, in *questa Rivista*, 2012, n. 1, pp. 97-102.

<sup>9</sup> Sul punto si veda il successivo paragrafo.

<sup>10</sup> In particolare, sono previste quattro certificazioni progressive: bronzo, argento, oro e world class.

## 2. Il sistema Ergo-UAS

Il gruppo Fiat prevede, accanto al sistema WCM, l'utilizzazione della metodologia denominata Ergo-UAS<sup>11</sup>.

Quest'ultima calcola i tempi di riposo e di conseguenza quelli di lavoro, basandosi sull'indice di rischio relativo alle patologie muscolo-scheletriche<sup>12</sup>.

Ciò implica che se un lavoratore in una postazione di lavoro è costretto a compiere dei movimenti dannosi per la salute, quali per esempio piegare la schiena, sollevare pesi o movimenti ripetitivi delle braccia, il sistema Ergo-UAS gli assegna un fattore di riposo più elevato. Qualora, invece, i movimenti a rischio siano poco significativi, il medesimo sistema prevede una riduzione del fattore di riposo.

Sul punto è, però, opportuno precisare che la funzione del sistema Ergo-UAS è e resta essenzialmente ergonomica; il calcolo della tempistica di lavoro è solo incidentale e, tra l'altro, non è dettato esclusivamente da una valutazione ergonomica, poiché entrano in gioco considerazioni di tipo manageriale<sup>13</sup>.

Il sistema Ergo-UAS si traduce in una consequenzialità di fasi<sup>14</sup>. In primo luogo è necessario procedere all'individuazione, per ogni singola postazione di lavoro, degli indici di rischio relativi al corpo intero e agli arti superiori. Successivamente si procede al confronto dei valori così individuati con una valutazione semaforica di origine comunitaria<sup>15</sup>. A seguito di questa comparazione, il valore numerico più alto è assunto quale Indice di Rischio EAWS (European Assembly Work-Sheet).

<sup>11</sup> La prima adozione del sistema Ergo-UAS da parte della Fiat si è avuta nel settembre del 2008 presso lo stabilimento di Mirafiori, per poi estendersi agli altri complessi siti nel territorio italiano.

<sup>12</sup> In particolare, è attuata la valutazione ergonomica del sovraccarico biomeccanico relativo a tutto il corpo, considerando il carico statico, il carico dinamico, le applicazioni di forza, le vibrazioni, la movimentazione manuale dei carichi e conseguentemente, le condizioni di lavoro in relazione alle operazioni/cicli di lavoro e alle posture degli addetti.

<sup>13</sup> In questo senso si vedano ACOCELLA e LEONI, *Se Marchionne studiasse alla London School*, in [www.eguaglianzaeliberta.it](http://www.eguaglianzaeliberta.it); CALAFÀ, *op. cit.*, p. 368; PERO, *Tempi postmoderni*, in [www.mondooperaio.it](http://www.mondooperaio.it).

<sup>14</sup> Così come descritte nell'allegato tecnico n. 2 del CCSL.

<sup>15</sup> Il riferimento è, in particolare, alla direttiva 2006/42/CE, pubblicata in G.U.C.E. del 9 giugno 2006 n. 157, detta "direttiva macchine", che ha modificato la precedente direttiva 96/16/CE. Relativamente all'aspetto che più ci interessa, la normativa in questione attribuisce a ogni indice di rischio individuato il colore verde, giallo o rosso a seconda del maggiore o minore impatto sulla salute dei lavoratori.

L'obiettivo è di far sì che un simile indice abbia un punteggio non superiore al valore di cinquanta. Qualora ciò non accada, è necessario procedere a un'ulteriore e più specifica valutazione ergonomica. Se, nonostante questa ulteriore valutazione, il rischio continua ad avere una valutazione semaforica "rossa", il sistema Ergo-UAS prevede l'adozione di misure correttive di prevenzione di carattere tecnico-organizzativo, quali: la rivisitazione degli elementi costitutivi della postazione lavorativa; la rotazione dei lavoratori; la ridistribuzione tra più postazioni delle operazioni necessarie per l'attività lavorativa; il riesame complessivo dell'indice di rischio ergonomico relativo al posto di lavoro<sup>16</sup>.

Dall'analisi proposta, è evidente come il sistema Ergo-UAS ponga l'accento esclusivamente sui rischi di carattere fisico che possono in qualche modo interessare l'apparato muscolo-scheletrico; mentre, non trova assolutamente spazio una valutazione dei rischi psico-sociali per la salute dei lavoratori che, invece, nell'ottica dell'attuale impianto legislativo, assumono una posizione centrale<sup>17</sup>.

### 3. *La nuova disciplina in ordine all'orario di lavoro, alle pause e al lavoro straordinario*

Dall'analisi della nuova organizzazione dell'orario di lavoro e soprattutto del lavoro straordinario derivante dal CCSL, è evidente il riconoscimento all'azienda di un ampio potere di modifica unilaterale dei tempi di lavoro.

In particolare, l'orario di lavoro ha subito delle modifiche che lo hanno reso più flessibile, grazie alla nuova articolazione del lavoro a turni<sup>18</sup>.

Ferme restando le 40 ore settimanali di lavoro per ciascun lavoratore, infatti, è prevista la possibilità di un utilizzo continuo degli impianti di produzione, per 24 ore giornaliere e per 6 giorni la settimana, con uno schema di turnazione articolato a 18 turni settimanali<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> Per ragioni di completezza è il caso di precisare che la nuova metodologia di lavoro, frutto di questa ulteriore valutazione, dovrà essere oggetto di informazione e formazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei capi Ute, dei team leader, dei tecnologi e infine, di tutti i lavoratori.

<sup>17</sup> Sul punto si tornerà in modo più approfondito nei paragrafi 4 e successivi.

<sup>18</sup> Sul punto si veda BROLLO, *Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *ADL*, 2011, pp. 1100-1103.

<sup>19</sup> L'art. 4, Titolo II, del CCSL, prevede diversi sistemi di orario, individuati nelle varie

In questo caso, l'attività lavorativa sarà suddivisa in tre turni giornalieri di 8 ore ciascuno a rotazione<sup>20</sup>. In realtà, il 18° turno, che cade tra le ore 22.00 del sabato e le ore 6.00 della domenica, non sarà lavorativo ma sarà coperto dai permessi annui retribuiti (i cosiddetti P.A.R.)<sup>21</sup>; dalle retribuzioni per alcune festività<sup>22</sup>; oppure dagli ulteriori permessi maturati dai lavoratori del terzo turno<sup>23</sup>. Pertanto, se pur la settimana lavorativa comprende il periodo dalle ore 6.00 del lunedì alle 6:00 della domenica, l'attività lavorativa terminerà alle 22.00 del sabato.

Sempre nell'ipotesi dell'adozione di un sistema articolato in 18 turni settimanali, lo schema orario individuale sarà caratterizzato dall'alternanza di settimane lunghe di 6 giorni lavorativi (per un totale di 48 ore) con settimane corte di 4 giorni lavorativi (per un totale di 32 ore)<sup>24</sup>.

unità produttive. Si tratta degli schemi di turnazione a 10, 15, 17 e 18 turni. Inoltre, è prevista la possibilità per l'azienda di modificare il sistema di orario adottato al verificarsi di esigenze tecnico, organizzative e produttive. In tal caso, però, l'azienda, prima di applicare il nuovo schema di turnazione, dovrà avviare un esame con le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto e/o con la rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori. Si tratta, evidentemente, di un esame di carattere preventivo, volto a illustrare da un lato le motivazioni alla base della modifica del sistema di orario e dall'altro i tempi, le modalità di attuazione e gli eventuali impatti di carattere organizzativo. In questa sede, le parti potranno eventualmente valutare il ricorso al lavoro straordinario quale alternativa alla modifica dei sistemi di orario di lavoro. È altresì evidente, che non sussiste alcun vincolo per l'azienda di tener conto delle eventuali proposte alternative delle controparti, né alcuna preclusione nell'adozione della nuova articolazione dei turni in caso di parere contrario delle organizzazioni sindacali. Ciò si evince dal tenore letterario dell'art. 4, in virtù del quale la procedura su esposta: «*dovrà esaurirsi entro un periodo massimo di 15 giorni di calendario dalla data di comunicazione dell'Azienda, al termine del quale si applicherà lo schema di orario indicato dall'Azienda*».

<sup>20</sup> In particolare, il primo turno dalle ore 6.00 alle 14.00; il secondo dalle 14.00 alle 22.00 e il terzo dalle 22.00 alle 06.00, con lo spostamento della mezz'ora retribuita per il pasto a fine turno. L'articolazione dei turni, poi, si basa sul seguente ordine: terzo, secondo e primo turno.

<sup>21</sup> Si tratta di 13 permessi annui retribuiti di 8 ore, per un totale di 104 ore. Di questi 13 permessi, 7 sono utilizzabili per la fruizione collettiva e 6 per quella individuale, oltre, ovviamente, per la copertura del 18° turno, così come stabilito all'art. 4 del CCSL.

<sup>22</sup> Sul punto si veda l'art. 7 del CCSL, che fa riferimento, tra le altre, alla festività del 4 novembre e alle festività cadenti di domenica, secondo il calendario annuo.

<sup>23</sup> Sono i permessi maturati in relazione all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa durante il terzo turno.

<sup>24</sup> Si tratta di un orario multiperiodale, ammissibile ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 66 del 2003. Nella settimana a 4 giorni di lavoro, ogni lavoratore fruirà di 2 giorni consecutivi di riposo, secondo lo schema: lunedì e martedì; mercoledì e giovedì; venerdì e sabato, così come stabilito dall'art. 4 del CCSL.

Si tratta, ovviamente, di uno schema di turnazione che deroga a quanto previsto dal d.lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche e integrazioni, ma che, a nostro avviso, proprio per quanto detto circa le ore non lavorate del 18° turno, è comunque in linea non solo con la suddetta normativa nazionale in materia di riposi giornalieri e settimanali, ma anche con la relativa disciplina comunitaria<sup>25</sup>.

Per motivi di completezza, è opportuno rilevare che l'art. 4 del CCSL prevede una diversa disciplina per gli addetti alle attività di manutenzione e del turno centrale. Con riferimento alla prima fattispecie, l'attività sarà svolta per 24 ore giornaliere nell'arco di 7 giorni alla settimana, per un totale di 21 turni settimanali<sup>26</sup>. Per quanto attiene agli addetti al turno centrale, l'orario di lavoro andrà dalle ore 8.00 alle ore 17.00, con un'ora di intervallo non retribuita.

Circa le articolazioni del lavoro a turni così esposte, è interessante rilevare che il CCSL presenta una notevole differenza rispetto agli accordi di Pomigliano del 15 giugno 2010 e Mirafiori del 23 dicembre 2010, nei quali, infatti, lo schema orario caratterizzato dall'alternanza di una settimana lunga e una corta era considerato esclusivamente come alternativa al sistema orario classico di 18 turni settimanali e 6 giorni lavorativi a settimana. Il ricorso a questo orario di lavoro alternativo era subordinato, inoltre, a una richiesta presentata dalle organizzazioni sindacali.

Mentre la nuova articolazione del lavoro a turni ha reso l'orario più flessibile, la disciplina in materia di lavoro straordinario e pause fisiologiche ha contribuito all'elasticità dello stesso.

Per quanto attiene al lavoro straordinario, l'art. 5 del CCSL ne delinea due tipologie.

Da un lato, per esigenze produttive di avviamento, recuperi e punte di mercato, l'azienda potrà far ricorso a 120 ore annue *pro capite* di lavoro straordinario, da effettuare a turni interi. In queste ipotesi non è previsto alcun

<sup>25</sup> Si tratta della originaria direttiva 93/104/CE, ampliata dalla direttiva n. 2000/34/CE e sostituita poi dalla direttiva 2003/88/CE. Per una riflessione approfondita e critica della questione relativa alla derogabilità della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 66/03 da parte della contrattazione collettiva si veda LECCESE, *Orario di lavoro, pause e riposi*, in CARINCI F. (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori*, cit., pp. 166-171, il quale sostiene un'opinione contraria a quella espressa nel testo.

<sup>26</sup> Il lavoro, pertanto, sarà articolato su 3 turni di 8 ore ciascuno, con la collocazione della mezz'ora per la pausa pranzo nell'arco del turno di lavoro.

accordo sindacale preventivo, ma l'azienda dovrà semplicemente comunicare al lavoratore interessato la necessità di ricorso al lavoro straordinario con 4 giorni di anticipo. Un simile preavviso consentirà al prestatore di comunicare all'azienda l'eventuale impossibilità di svolgere il lavoro straordinario a causa di esigenze personali, legittimando, in tale ipotesi il datore a sostituire il lavoratore impossibilitato, ma esclusivamente ricorrendo a prestatori volontari e nel limite del 20%.

L'art. 5 indica anche la collocazione temporale di questo lavoro straordinario definito "*comandato*". In particolare, esso dovrà essere svolto a turni interi o, qualora l'organizzazione dell'orario di lavoro preveda i 18 turni, durante il giorno di riposo, oppure nel 18° turno (quindi la notte tra domenica e lunedì). È evidente che nel primo caso, il lavoratore si troverà a prestare l'attività lavorativa per un monte ore pari a 48 settimanali; mentre, nella seconda ipotesi, il numero delle ore sarà di 40, quindi l'orario di lavoro resterà ordinario<sup>27</sup>.

Si assiste, dunque, a una triplicazione del monte ore di lavoro straordinario "*comandato*", che passa dalle 40 ore previste nel CCNL del 2008<sup>28</sup> alle 120 indicate nell'art. 5 del CCSL.

Dall'altro lato, sempre l'art. 5 prevede la possibilità, per l'azienda, a fronte di imprecise esigenze produttive, di richiedere ulteriore lavoro straordinario al lavoratore, oltre le 120 ore suddette, ma entro il limite delle 200 ore annue *pro capite*. Anche per questa tipologia di straordinario è indicata la collocazione temporale: sarà svolto durante la mezz'ora di pausa a fine lavoro<sup>29</sup>.

Qualora l'azienda faccia ricorso a queste ulteriori ore di straordinario, sussiste un doppio obbligo informativo: uno alle rappresentanze sindacali aziendali e l'altro ai lavoratori interessati. Non c'è alcun riferimento a un'eventuale possibilità di rifiuto da parte del prestatore di lavoro.

Pertanto, riassumendo, le due tipologie di straordinario si differenziano: per le esigenze poste a fondamento della richiesta datoriale; per il momento temporale nel quale si svolgerà il lavoro straordinario; sotto il profilo dei soggetti e della tempistica di preavviso e infine, per la possibilità di rifiuto riconosciuta al lavoratore solo con riferimento allo straordinario "*comandato*".

<sup>27</sup> Cfr. BROLLO, *op. cit.*, pp. 1102-1103.

<sup>28</sup> Le 40 ore di straordinario per lavoratore erano previste all'art. 7, sezione IV, Titolo III del CCNL dei metalmeccanici del 2008.

<sup>29</sup> Come già accennato, infatti, l'art. 4 del CCSL prevede la possibilità, per i lavoratori turnisti addetti alla produzione, di collocare la mezz'ora retribuita per la refezione a fine turno.



L'ultimo profilo da analizzare, sempre nell'ottica dell'elasticità dell'orario di lavoro, è quello delle pause.

Sul punto è necessario precisare che il CCSL mantiene gli attuali regimi: «sino all'introduzione di un diverso sistema di pause collegato al miglioramento ergonomico del livello di prestazione lavorativa»<sup>30</sup>.

Il riferimento è al sistema di pause delineato negli Accordi di Mirafiori e Pomigliano<sup>31</sup>, in virtù del quale è prevista la riduzione delle pause di 10 minuti: le originarie 2 pause di 20 minuti saranno, infatti, sostituite da 3 pause di 10 minuti ciascuna<sup>32</sup>.

È evidente che questa nuova articolazione delle pause comporterà un incremento dell'orario effettivo di lavoro, che, come tale, sarà retribuito sotto forma di «*indennità di prestazione collegata alla presenza*»<sup>33</sup>.

Per espressa previsione del CCSL, l'indennità di prestazione collegata alla presenza è esclusa dalla base del calcolo per il TFR<sup>34</sup>.

Parte della dottrina, però, ha ipotizzato un probabile danno patrimoniale al lavoratore, essendo l'aumento della prestazione lavorativa retribuito non in regime ordinario, bensì mediante un'indennità esclusa dalla base di calcolo del TFR<sup>35</sup>. In tal modo, infatti, il lavoratore beneficerà di un TFR che non è esattamente corrispondente all'effettiva prestazione resa durante il rapporto di lavoro.

#### 4. *Le principali criticità del modello WCM e del sistema Ergo-UAS in termini di benessere del lavoratore: il problema del lavoro monotono*

Alla luce dell'analisi svolta nei paragrafi precedenti, è evidente che tanto il modello WCM quanto il sistema Ergo-UAS, tendono a delineare le singole

<sup>30</sup> Così come stabilito nel paragrafo *Organizzazione del lavoro*, Titolo II del CCSL.

<sup>31</sup> Il riferimento è, in particolare, al Punto 1 dell'Accordo di Mirafiori e al Punto 5 dell'Accordo di Pomigliano.

<sup>32</sup> Una simile variazione, però, è prevista esclusivamente per le linee a trazione meccanizzata con scocche in movimento continuo e per le linee meccanizzate denominate «*passo-passo*», in cui l'avanzamento è determinato dai lavoratori mediante il pulsante di consenso.

<sup>33</sup> Cfr. art. 13, Titolo III, CCSL, nel quale, appunto, si parla di un processo di «*monetizzazione*» delle pause, pari a 0,1813 euro lordi/ora, onnicomprensivo di tutti gli istituti legali e contrattuali.

<sup>34</sup> Esclusione che trova la sua espressa legittimazione nell'art. 2120, II comma, del cod. civ., così come modificato dall'art. 1, legge 29 maggio 1982 n. 297.

<sup>35</sup> Si veda, in questo senso, BROLLO, *op. cit.*, p. 1108.

prestazioni di lavoro come esecuzione e ripetizione di gesti sempre identici, in un'ottica di razionalizzazione dei tempi di lavoro e quindi, di massimizzazione delle relative prestazioni.

Una simile circostanza porta a diverse riflessioni, qualora si sposti il punto di interesse del tema nell'ambito della salute e sicurezza dei lavoratori.

In primo luogo, un'attività lavorativa caratterizzata da una gestualità costante e sempre uguale porta il prestatore a svolgere un lavoro ripetitivo e conseguentemente monotono, con inevitabili ripercussioni in termini di rischio da stress lavoro-correlato<sup>36</sup>.

Si tratta di uno dei rischi psicosociali che ha trovato espresso riconoscimento nell'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008, norma cardine del sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>37</sup>.

In questo contesto è solo il caso di soffermarsi brevemente sulle cause dello stress, che possono derivare o da fattori materiali o da fattori immateriali<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> Per un approfondimento del rischio da stress lavoro-correlato si vedano, tra gli altri, BALDASSARRE A., *Commento all'accordo interconfederale di recepimento dell'accordo quadro europeo su stress lavoro-correlato*, in *Working Paper Adapt*, 7 luglio 2008, n. 24, pp. 1-3; GOTTARDI, *Lo stress lavoro-correlato: il recepimento dell'accordo quadro europeo*, in *Guida al lavoro. Il Sole 24 ore*, 2008, n. 26, p. 20 ss.; LEPORE M. e ANTONUCCIA A., *Il rischio da stress lavoro-correlato: rilievi critici e prospettive future*, in *Working Paper Adapt*, 10 novembre 2009, Bollettino Speciale Adapt, pp. 1-3; MALZANI, *Ambiente di lavoro e nuovi rischi per la salute: non solo mobbing*, in GUAGLIANONE e MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Giuffrè, 2007, pp. 86-91; NUNIN, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, Trieste, 2012; PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro-correlato tra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *Working Paper Olympus*, 2012, n. 6; PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008*, in *Working Paper Olympus*, 2011, n. 2; TORIELLO, *Lo stress lavoro-correlato: lineamenti e problematiche di valutazione*, in *Working Paper Adapt*, 18 dicembre 2006.

<sup>37</sup> L'art. 28 è rubricato "Oggetto della valutazione dei rischi" e oltre a costituire l'obbligo principale del datore di lavoro, rappresenta la trasposizione, nella realtà dell'azienda, dei principi normativi in materia di salute e sicurezza. Ai sensi dell'art. 28, il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare tutti i rischi lavorativi che possono attenersi, tanto all'ambiente di lavoro, tanto all'attività produttiva, tanto, infine, alle caratteristiche del singolo lavoratore. In particolare, la valutazione: "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

<sup>38</sup> Cfr. LOY G., *Al principio, sta il principio della fatalità*, in GUAGLIANONE e MALZANI (a cura di), *op. cit.*, pp. 65-66.

Rientrano nella prima categoria condizioni quali: gli ambienti di lavoro molto rumorosi, con molteplici vibrazioni o ancora caratterizzati da sbalzi di temperatura.

I fattori immateriali, invece, si dividono a loro volta in due gruppi. In primo luogo, si parla di fattori organizzativi e il riferimento è, in particolare, alle questioni relative all'orario di lavoro, al ritmo lavorativo, ai turni, al lavoro notturno, alla ripetitività, ecc. In secondo luogo, si attribuisce rilievo ai cosiddetti fattori psicosociali, caratterizzati da una connotazione fortemente personale, poiché tali da comprendere, da un lato, i rapporti interpersonali tra il lavoratore e l'ambiente di lavoro inteso come colleghi e datore e, dall'altro, come il prestatore stesso valuta la propria attività e il contenuto del proprio lavoro<sup>39</sup>.

È evidente, dunque, che sia il modello WCM sia il sistema Ergo-UAS, proprio perché responsabili di una determinata organizzazione dell'attività lavorativa, possono essere ricondotti, almeno potenzialmente, nei suddetti fattori immateriali e, pertanto, possibili fonti di stress lavoro-correlato.

Sul punto è opportuno precisare che la questione dei rischi collegati all'organizzazione del lavoro già da tempo ha assunto rilievo, tanto in ambito comunitario quanto in ambito nazionale, con particolare riferimento alla ripetitività, alla monotonia, all'eccesso di carichi lavorativi e ai ritmi intensi.

In particolare, il legislatore comunitario, sin dalla direttiva del 1989<sup>40</sup>, era ben consapevole dei suddetti rischi e, non a caso, fra i principi generali in materia di prevenzione, individuava appunto quello di adeguare il lavoro all'uomo, sia nella fase della strutturazione dei posti di lavoro, sia nel momento della scelta delle attrezzature, dei metodi di lavoro e di produzione, al fine, principalmente di: “*attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute*” (art. 6, paragrafo 2, lettera d).

<sup>39</sup> Sui diversi fattori di stress da lavoro si vedano, in particolare, FERRUA e GIOVANNONE, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione del rischio*, in TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove leggi civili. Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81*, Giuffrè, 2008, pp. 417-418.

<sup>40</sup> Si tratta della cosiddetta direttiva quadro n. 391 del 12 giugno 1989, riguardante “*L'attuazione di misure per la salute e sicurezza*” e finalizzata principalmente alla prevenzione degli infortuni dei lavoratori. Per un'analisi dei principi innovativi introdotti dalla direttiva 89/391 si vedano ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona*, in BUSNELLI F. D. (a cura di), *Il Codice Civile. Commentario fondato da SCHLESINGER*, Giuffrè, 2008, pp. 93-102; ARRIGO, *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in RUSCIANO e NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in *Diritto del lavoro*, Commentario diretto da CARINCI F., Utet, 2007, p. 5 e ss.

Inoltre, l'organizzazione del lavoro era indicata quale aspetto da tener in conto in sede di programmazione della prevenzione, assieme ad altre dimensioni, quali le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro<sup>41</sup>.

Come noto, le indicazioni comunitarie in questione furono recepite nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 626 del 1994<sup>42</sup> e sono oggi confluite nel Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81<sup>43</sup>.

In particolare, nell'art. 15, comma I, del d.lgs. n. 81 del 2008, fra le misure generali di tutela, troviamo: “*la programmazione della prevenzione, mirata a un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori ambientali e dell'organizzazione del lavoro*” (lettera b) e: “*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*” (lettera d).

È, quindi, evidente che sia il legislatore nazionale, sia quello comunitario

<sup>41</sup> Il riferimento è sempre all'art. 6, paragrafo 2, della direttiva 89/391, ma questa volta si tratta della lettera g, in virtù della quale il datore di lavoro deve: “*programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro*”.

<sup>42</sup> In particolare, in conformità a quanto stabilito nella direttiva 89/391, all'art. 3 del d.lgs. n. 626 del 1994, tra le misure generali di tutela, c'era un doppio riferimento all'organizzazione del lavoro. In primo luogo alla lettera d nella quale si parlava di una: “*programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro*”. Inoltre, alla lettera f, sempre dell'art. 3, si affermava il “*rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nelle scelte delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo*”. L'interesse da parte del legislatore del 1994 sul rilievo dell'organizzazione del lavoro nella sfera della salute dei lavoratori è stato evidenziato, fra gli altri, da SMURAGLIA, *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento e di interventi urgenti*, in RGL, 2007, supplemento al n. 2, pp. 10-15.

<sup>43</sup> Per un approfondimento del d.lgs. n. 81/2008 si vedano, CARINCI F. e GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza del lavoro*, Utet, 2010; GALANTINO, *Il T.U. in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il d.lg. n. 81/2008 e il d.lg. n. 106/2009*, Utet, 2009; SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, Ipsos, 2008; TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove leggi civili.*, cit.; ZOPPOLI L., PASCUCCI e NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsos, 2008.

hanno individuato nell'organizzazione del lavoro un possibile fattore di rischio per la salute dei lavoratori, limitando, però, l'interesse al problema del lavoro monotono<sup>44</sup>.

In particolare, è stato evidenziato uno stretto legame tra fattore organizzativo, monotonia del lavoro e stato di salute del prestatore di lavoro. Al fine di evitare che il legame virtuoso si trasformi in un circolo vizioso, è necessario ricorrere, soprattutto, a principi ergonomici innovativi nella fase della scelta sia delle attrezzature sia dei metodi di lavoro, in una parola nella complessiva strutturazione del posto di lavoro<sup>45</sup>.

Per ragioni di completezza è opportuno evidenziare che la ripetitività non è il solo fattore di rischio che può derivare dall'elemento organizzativo.

Ciò in quanto il concetto stesso di organizzazione è talmente ampio da investire una molteplicità di aspetti. Il riferimento, infatti, non è più solo ai macchinari, alle attrezzature, all'attività svolta dal lavoratore, ma l'elemento organizzativo riguarda anche l'orario di lavoro, la rigidità e la gestione dei tempi, l'aspetto motivazionale, la responsabilizzazione del dipendente, ecc.

Per non dire degli aspetti relazionali, che, pure, sono notevolmente influenzati dal fattore organizzativo e del malessere, del disagio e dell'insoddisfazione che una certa organizzazione del lavoro può provocare nei lavoratori.

Si tratta di quelli che, una parte della dottrina, definisce “*fattori trasversali*” dell'organizzazione<sup>46</sup>.

#### 4.1. La valutazione dei rischi fisici: ulteriori criticità del sistema Ergo-UAS

In virtù delle considerazioni su espone, è palese che un primo limite dei sistemi adottati dal gruppo Fiat attiene al problema dei rischi psicosociali per la salute dei lavoratori, che sembrerebbero non assumere alcun rilievo.

In realtà, anche relativamente ai rischi fisici sorgono alcune perplessità, con particolare riferimento al sistema Ergo-UAS.

<sup>44</sup> Per un approfondimento sulla correlazione tra organizzazione del lavoro e rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori si rinvia al paragrafo 4.2.

<sup>45</sup> Sotto questo punto di vista si è già avuto modo di rilevare come il sistema Ergo-UAS si basi solo parzialmente su una valutazione ergonomica, entrando in gioco nel calcolo della tempistica del lavoro anche fattori di carattere diverso. In questo senso si veda il precedente paragrafo 2.

<sup>46</sup> Cfr. MALZANI, *Ambiente di lavoro*, cit., p. 85.

Come si è avuto modo di evidenziare, la metodologia in questione fa riferimento all'indice di rischio relativo alle patologie muscolo-scheletriche per calcolare i tempi di riposo e di lavoro<sup>47</sup> e, conseguentemente, assumono particolare rilievo i rischi di natura fisica. Dallo studio dell'allegato tecnico n. 2 del CCSL, relativo appunto al sistema Ergo-UAS, sembrerebbe emergere, però, un limite fondamentale.

Il calcolo delle tempistiche della prestazione lavorativa è effettuato utilizzando parametri del tutto neutri, considerando, cioè, un lavoratore medio senza alcun riferimento o rilievo alle singole condizioni di ogni individuo che, invece, possono essere determinanti come, ad esempio, l'età o il genere<sup>48</sup>.

L'irrilevanza degli elementi suddetti è in netta contrapposizione con le indicazioni del d.lgs. n. 81/08, in cui, invece, fattori quali l'età, la nazionalità, il genere e la tipologia contrattuale impongono specifiche valutazioni di rischio da parte del datore di lavoro.

L'art. 28 del d.lgs. n. 81/08, infatti, evidenzia la necessità di una valutazione generale di tutti i rischi del lavoro e tra questi anche quelli specifici, relativi cioè a determinati gruppi di lavoratori. In realtà, già nel d.lgs. 626/1994 era presente questo generico riferimento alle categorie di lavoratori esposti a rischi particolari, ma mancavano ulteriori indicazioni<sup>49</sup>.

Sul punto è poi intervenuto il Ministero del lavoro e della previdenza sociale con un'apposita circolare, nella quale si specificava che: *“nella nozione di gruppi particolari sono comprese quelle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori medesimi e evidenziate a seguito della valutazione dei rischi”*<sup>50</sup>.

I gruppi di lavoratori esposti a rischi specifici sono oggi espressamente individuati dal legislatore sia mediante un criterio oggettivo, cioè la tipologia contrattuale, sia attraverso criteri soggettivi, relativi cioè alle condizioni in-

<sup>47</sup> Sul punto si veda il paragrafo 2.

<sup>48</sup> Sulle principali criticità del sistema Ergo-UAS si veda LASSANDARI, *Modello organizzativo: il sistema Ergo-UAS*, in CARINCI F. (a cura di), *Da Pomigliano a Mirafiori*, cit., p. 156 ss.

<sup>49</sup> L'art. 4, comma I, del d.lgs. n. 626 del 1994 si limitava, infatti, a sancire che: *“Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro”*.

<sup>50</sup> Si tratta della circolare n. 102 del 7 agosto 1995.

dividuali dei lavoratori, che sono tali da rendere gli stessi maggiormente esposti a un dato pericolo, rispetto ad altri prestatori di lavoro che non presentano quella determinata caratteristica. Questa “diversità” può essere tanto temporanea, quanto permanente e necessita di una particolare valutazione da parte del datore di lavoro, proprio per le implicazioni in materia di salute e sicurezza.

A tal fine, l’art. 28 del d.lgs. 81/08 contiene un’elencazione dei gruppi esposti ai rischi particolari; si tratta comunque di un elenco meramente esemplificativo.

In particolare, il legislatore individua quattro tipologie di rischi specifici: quello relativo allo stress lavoro-correlato; quelli riguardanti le lavoratrici in gravidanza; quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale e l’ultima categoria che racchiude tre differenti fattori soggettivi di rischio specifico: il genere, l’età e la provenienza che sconta il fattore linguistico<sup>51</sup>.

Sono appunto questi ultimi i fattori che assumono particolare rilievo nell’ottica del nostro discorso, con riferimento all’età e al genere. Un sistema di calcolo dei tempi di riposo e di lavoro che non tenga conto dei fattori in questione, quale appunto l’Ergo-UAS, infatti, non solo non è conforme a quanto prescritto dall’art. 28, ma non garantisce quel benessere del lavoratore che oggi più che mai rappresenta il concetto cardine del sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>52</sup>.

#### 4.2. Il rilievo dei concetti di “salute” e di “ambiente di lavoro”

Le perplessità suscitate tanto dal modello WCM quanto dal sistema Ergo-UAS relativamente ai riflessi sulla salute del lavoratore, assumono un

<sup>51</sup> È opportuno evidenziare che, mentre per lo stress lavoro-correlato e la gravidanza è presente un’indicazione normativa della quale tener conto, nulla dice l’art. 28 sulle restanti fattispecie. In particolare, relativamente allo stress lavoro-correlato, l’art. 28 fa riferimento all’*Accordo europeo sullo stress sul lavoro* dell’8 ottobre 2004; circa i rischi della lavoratrice in gravidanza, il legislatore indica il d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”.

Relativamente allo stress lavoro-correlato, è opportuno evidenziare che il recente Decreto correttivo n. 106 del 2009 ha introdotto, all’art. 28, il comma 1 bis, in virtù del quale: “*La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all’articolo 6, comma 8, lettera m quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010*”.

<sup>52</sup> Sul punto di veda il paragrafo successivo.

ulteriore e più specifico rilievo qualora si prendano in considerazione due concetti, oggi fondamentali, in termini di sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta delle nozioni di “*salute del lavoratore*” e di “*ambiente di lavoro*”, fondamentali per comprendere appieno l’incidenza dell’aspetto organizzativo e che, quindi, rivestono un ruolo essenziale proprio con riferimento ai sistemi adottati dal gruppo Fiat.

Per quanto attiene al concetto di salute, è opportuno rilevare come con il d.lgs. n. 81 del 2008 si è assistito a un fondamentale cambiamento di ottica in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, quasi tutti gli interventi legislativi precedenti si erano concentrati sull’aspetto della *sicurezza* dei lavoratori, concepita quale situazione, dei luoghi e delle condizioni di lavoro, tale da garantire l’assenza di eventi come l’infortunio o la malattia professionale<sup>53</sup>. Una simile scelta era in linea con l’interpretazione tradizionale del concetto di integrità psico-fisica di cui all’art. 2087 cod. civ., ma non approcciava in maniera soddisfacente l’esigenza di tutela.

In questa prospettiva, ha iniziato ad affermarsi l’interesse per il secondo dei concetti da sempre coinvolti nel settore in questione: quello della salute del lavoratore. Sicurezza e salute, infatti, rappresentano due aspetti, per certi versi autonomi, ma inevitabilmente complementari in un’ottica di tutela dei lavoratori.

Questo nuovo approccio, evidente già negli ultimi interventi comunitari<sup>54</sup>, ha portato il legislatore italiano a elaborare, per la prima volta, una definizione di salute.

Ai sensi dell’art. 2, comma I, lettera o del Testo Unico, la salute è uno: “*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità*”<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> In particolare, il termine sicurezza deriva dal latino “*sine cura*” e sta a significare, in generale, la consapevolezza che una data situazione è priva di pericoli e danni. Quindi, non solo una condizione oggettiva di sicurezza, ma anche una percezione della suddetta assenza di rischi da parte dei soggetti interessati.

<sup>54</sup> Il riferimento è, in particolare, a due delle “*Strategie comunitarie per la salute e la sicurezza sul lavoro*”. Si tratta della strategia Commissione della Comunità europea, Bruxelles, 11.03.2002 COM. (2002) 118 definitivo, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006* e della strategia Commissione della Comunità europea, Bruxelles, 21.02.2007 COM. (2007) 62 definitivo, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*.

<sup>55</sup> È solo il caso di precisare che la nozione di salute non ha subito alcuna modifica a se-



La suddetta definizione è frutto degli spunti provenienti dal contesto internazionale e in particolare, dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) che, nell'ambito del preambolo dell'atto costitutivo, definisce la salute come: *“lo stato dinamico di totale benessere fisico, mentale, spirituale e sociale e non semplicemente l'essenza di malattie o infermità”*.

Entrambe le definizioni respingono l'equiparazione della salute con la mera assenza di malattia e infermità e la identificano con qualcosa di ulteriore, cioè con il concetto di *“benessere”* che assume un triplice rilievo: quale benessere fisico, mentale e sociale.

Si realizza così quella che Caruso definisce: *“una nozione “integrale” di salute comprensiva cioè sia del benessere fisico che psichico, con connessa lotta allo stress, alla monotonia e alla ripetitività del lavoro”*<sup>56</sup>.

La salute del lavoratore s'identifica con il concetto ben più ampio e onnicomprensivo di *“benessere del lavoratore”*, con tutte le inevitabili conseguenze che ciò comporta, quali, *in primis*, il rilievo di una molteplicità di fattori che possono incidere tanto sul versante fisico, quanto su quello mentale o, infine, su quello sociale.

Con riferimento al primo aspetto, si è già avuto modo di rilevare come il sistema Ergo-UAS, per le sue stesse caratteristiche, non garantisce la salute intesa quale benessere fisico *ex art. 2, comma I, lettera o* del d.lgs. n. 81/08<sup>57</sup>.

Anche per quanto attiene al profilo mentale e sociale, sono rinvenibili delle perplessità circa i modelli organizzativi Fiat, che non sembrano essere in grado di assicurare il benessere dei lavoratori nel senso qui esaminato. In particolare, come è stato rilevato, l'incidenza del modello WCM e del sistema Ergo-UAS sulla configurabilità di una prestazione ripetitiva e monotona rappresenta, potenzialmente, una fonte di stress lavoro-correlato<sup>58</sup>.

Sul punto è opportuno precisare che oggi i maggiori rischi per la salute sono principalmente di natura psicosociale, cioè rischi che derivano dell'interazione tra prestazione lavorativa, condizioni ambientali e aspetti organiz-

guito dell'approvazione del d.lgs. correttivo n. 106 del 2009, come, invece, è accaduto, per esempio, per la definizione di lavoratore, contenuta all'art. 2, comma I, lettera *a*. Sul decreto correttivo si veda PASCUCCI, *Delega delle funzioni su doppio binario. Cambia la responsabilità dei “vertici”*, in *Guida al Diritto. Il Sole 24 Ore, Speciale “Sicurezza Lavoro”*, settembre 2009, p. 24 ss.

<sup>56</sup> CARUSO, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, p. 4

<sup>57</sup> Sul punto si veda il paragrafo 4.1.

<sup>58</sup> Cfr. paragrafo 4.

zativi da un lato ed esigenze e competenze dei lavoratori dall'altro, riflettendosi così in primo luogo sull'aspetto mentale e sociale e solo successivamente potendo sfociare in un malessere fisico.

Pertanto, la struttura organizzativa derivante dai sistemi adottati dal gruppo Fiat sembra non aderire a quell'approccio globale al benessere sul lavoro che traspare dall'attuale normativa, in virtù del quale, non è sufficiente intervenire solo al fine di ridurre il numero degli infortuni e delle malattie professionali, ma è fondamentale anche prevenire i cosiddetti rischi sociali, quali lo stress, la depressione, l'ansia, le molestie nei luoghi di lavoro, il mobbing e le discriminazioni<sup>59</sup>.

Si tratta di fenomeni patologici complessi, che inevitabilmente contrastano il benessere inteso: *“come ricerca di equilibrio positivo tra dimensione fisica e psichica della persona che lavora”*<sup>60</sup>.

A questo punto entra in gioco l'altro dei concetti cardine in tema di salute e sicurezza e cioè l'ambiente di lavoro<sup>61</sup>.

Il legislatore rifiuta di considerare la salute come mera assenza di malattia o d'infermità proprio perché non si tratta di un concetto assoluto, astratto e identico per ciascun lavoratore, ma è una nozione dinamica e relativa, che dipende dalla percezione, dall'esperienza di ciascun individuo e dall'interazione con l'ambiente nel quale presta la propria attività lavorativa. Conseguentemente, affinché si possa affermare che il prestatore operi in un clima di benessere fisico, psichico e sociale, è necessario guardare all'ambiente di lavoro.

La stretta correlazione tra ambiente da un lato e salute e sicurezza dall'altro è tema ormai risaputo, che affonda le sue origini nell'art. 118 A del Trattato (già art. 137 del Trattato di Nizza e oggi art. 153 del TFUE), introdotto, nella sua originaria formulazione, dall'Atto Unico del 1987<sup>62</sup>.

<sup>59</sup> Sul rilievo della nozione globale di salute si veda, fra gli altri, TULLINI, *Sicurezza sul lavoro e modello sociale europeo: un'ipotesi di sviluppo*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Tomo II, Cacucci, 2008, pp. 1264-1275.

<sup>60</sup> Cfr. CALAFÀ, *Dal genere al benessere: presentazione di un laboratorio di ricerca e didattica su benessere e prevenzione dei fenomeni complessi (discriminazioni, molestie, mobbing)*, in GUAGLIANONE e MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro*, cit., p. 301.

<sup>61</sup> Cfr. FERRUA e GIOVANNONE, *op. cit.*, pp. 415-429.

<sup>62</sup> La norma, proprio nella sua originaria formulazione, affermava che: *“Gli Stati membri si adoperano per promuovere il miglioramento in particolare dell'ambiente di lavoro per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori”*. Oggi, l'art. 153 TFUE, al comma I, lettera a, individua, fra i settori di intervento dell'Unione, proprio il *“miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori”*.

Preliminarmente è necessario comprendere cosa s'intenda per ambiente di lavoro. La questione è particolarmente complessa, poiché, contrariamente a quanto avviene per la salute, non ci sono definizioni normative esplicite, ma solo apporti anche molto diversi, della dottrina sul tema.

Sotto questo punto di vista, sicuramente sono da respingere le interpretazioni restrittive.

Si tratta, in primo luogo, dell'idea che per ambiente si debba intendere esclusivamente il luogo di lavoro, cioè lo spazio fisico nel quale effettivamente il lavoratore presta la propria attività<sup>63</sup>.

Così come non è ammissibile vincolare la nozione di ambiente esclusivamente agli aspetti igienistico-sanitari<sup>64</sup>. Infatti, una simile equiparazione tra ambiente di lavoro e igiene poteva avere un senso se riferita a un concetto di salute inteso esclusivamente come assenza di malattie professionali e di infortuni.

Alla luce, però, del rilievo attribuito oggi alla salute quale benessere nel luogo di lavoro, è ovvio che l'ambiente vada inteso in un'accezione più ampia, che attenga da un lato agli aspetti organizzativi del luogo di lavoro e dall'altro ai rapporti relazionali con il datore e i colleghi.

Pertanto, quando si parla di ambiente si fa riferimento a una molteplicità di aspetti legati ai diritti e agli interessi dei lavoratori che trascende la sola salute e sicurezza, per investire anche l'organizzazione e la situazione del posto di lavoro<sup>65</sup>.

In particolare, si supera il limite materiale e fisico del luogo di lavoro per abbracciare una definizione immateriale che comprende anche gli aspetti organizzativi e tutte le condizioni lavorative. Ed è questo il profilo che più rileva ai fini del nostro discorso, stante appunto l'incidenza dei modelli adottati dal gruppo Fiat nella struttura organizzativa e produttiva dei propri stabilimenti.

Tra l'altro, come ampiamente noto, un riferimento così generale alla salute e sicurezza sul lavoro ha consentito alle Istituzioni Comunitarie di ricondurre nell'ambito dell'ambiente di lavoro la tematica dell'orario<sup>66</sup>. Proprio

<sup>63</sup> Sul punto si veda LOY G., *op. cit.*, pp. 60-61.

<sup>64</sup> Cfr. LO FARO, *Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa*, in *DLRI*, 1991, n. 49, pp. 157-161.

<sup>65</sup> Cfr. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet, 1995, p. 213.

<sup>66</sup> In base a questa considerazione, l'Unione Europea ha emanato la direttiva 93/104 sull'orario di lavoro con base giuridica proprio l'art. 118A del Trattato, sollevando critiche princi-

con riferimento a questo aspetto, l'analisi della disciplina relativa all'orario di lavoro, allo straordinario e alle pause adottata negli stabilimenti Fiat, è tale da suscitare non poche perplessità in termini di rapporto con la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Si è, infatti, evidenziato come, in virtù di quanto disposto dal CCSL, è stato notevolmente ampliato il potere del datore di variare in modo unilaterale l'orario di lavoro, mediante il riconoscimento di una doppia tipologia di straordinario; così come è prevista una riduzione complessiva delle pause<sup>67</sup>. A ciò si aggiunga lo spostamento a fine turno della mezz'ora retribuita per la refezione, così come stabilito all'art. 4, Titolo II del CCSL. In particolare, la collocazione della mezz'ora per la pausa pranzo a fine turno appare non idonea a consentire ai lavoratori quel recupero delle energie psico-fisiche delle quali si parla nella suddetta disposizione del d.lgs. n. 66/2003, con conseguente incremento di rischi per la loro salute<sup>68</sup>. Infine, è evidente come le previsioni del CCSL su tematiche quali le pause e lo straordinario comportano un aumento dei tempi di lavoro, con inevitabili effetti sul benessere del lavoratore, proprio in riferimento ai tre profili su delineati (fisico, mentale e sociale).

Sul punto sono dunque necessarie alcune precisazioni. Come si già affermato, si è dell'opinione che le modifiche previste dal CCSL in tema di turni e riposi non collidano con la normativa nazionale e comunitaria sull'orario di lavoro<sup>69</sup>. Una simile affermazione non esclude, però, che possano sorgere problemi circa la conformità dell'organizzazione oraria prevista nel CCSL con la disciplina tesa appunto a garantire l'integrità psico-fisica del lavoratore. In realtà, non si può non tener conto della necessità di una rivisitazione della disciplina in materia di orario di lavoro, proprio alla luce dei

palmente del Regno Unito. La questione fu presentata dinanzi la Corte di Giustizia che, con la sentenza 12 novembre 1996 Causa C-84/94, ha invece sostenuto un'interpretazione più ampia di ambiente di lavoro, che non sia limitata alle condizioni e ai rischi fisici sul luogo di lavoro. La Corte, infatti, ha fornito un'interpretazione di ambiente: "*comprensiva di tutti i fattori, fisici e di altra natura, in grado di incidere sulla salute e sulla sicurezza del lavoratore nel suo ambiente di lavoro e, in particolare, taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*". Sul punto si vedano CARUSO, *op. cit.*, p. 6-7; LOY G., *op. cit.*, pp. 63-64 e ALESSI, *Orario di lavoro e tutela della salute innanzi alla Corte di Giustizia*, in *DRI*, 1997, p. 125 e ss.

<sup>67</sup> Sul punto si veda il paragrafo 3.

<sup>68</sup> Sul punto si veda LECCESE, *op. cit.*, pp. 173-174.

<sup>69</sup> Di segno opposto è l'opinione di LECCESE, *op. cit.*, p. 180 ss., che solleva numerose questioni circa la compatibilità delle disposizioni del CCSL con le deroghe ammesse dal d.lgs. n. 66/03.

principi espressi dal d.lgs. n. 81/08 e soprattutto, con riferimento alla necessità di garantire un completo benessere del lavoratore. Sotto questo punto di vista è, infatti, evidente che un incremento dell'attività lavorativa, a causa degli straordinari o delle riduzioni di pause, può incidere fortemente sulla salute del lavoratore, poiché idoneo a costituire una potenziale fonte di stress lavoro-correlato<sup>70</sup>.

Alla luce delle considerazioni su esposte, è evidente che il concetto di ambiente di lavoro abbraccia l'intero rapporto lavorativo, comprendendo qualsiasi aspetto che trovi le sue origini proprio in quella relazione giuridica che si realizza tra datore di lavoro e lavoratore<sup>71</sup>.

Si è consolidata, così, una nozione di ambiente: “*diversa e più ampia rispetto a quella tradizionale, adottando una interpretazione estensiva che supera gli aspetti meramente igienistico-sanitari, per investire la stessa organizzazione del lavoro umano nel suo complesso*”<sup>72</sup>, con la conseguenza che tematiche quali l'orario di lavoro, la mobilità, la flessibilità, le molestie, il mobbing, lo stress sono tutte riconducibili nell'ambito della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro<sup>73</sup>.

Nella definizione che si è così ricavata, assume, pertanto, un ruolo essenziale l'elemento organizzativo, tanto da pensare allo stesso quale sinonimo dell'ambiente di lavoro<sup>74</sup>. In particolare, l'organizzazione del lavoro assume un duplice rilievo con riferimento alla tematica della salute e sicurezza: quello più tradizionale di potenziale fattore di rischio per il lavoratore e quello, invece, più recente che evidenzia il ruolo propulsivo dell'elemento organizza-

<sup>70</sup> L'incidenza dell'orario di lavoro in generale e dello straordinario in particolare sullo stress lavoro-correlato si evince, tra l'altro, nel questionario proposto dall'Inail e somministrato dai datori ai propri lavoratori per conformarsi all'obbligo *ex art. 28*, d.lgs. n. 81/08 di valutare, tra i rischi per la salute e la sicurezza, anche quello legato allo stress lavoro-correlato. In particolare, il questionario dedica una serie di domande all'orario di lavoro, poiché il ricorso frequente allo straordinario è considerato un “evento sentinella”, una sorta di possibile indice di stress lavoro-correlato. Sul sito è scaricabile un apposito manuale per la valutazione dello stress lavoro-correlato che contiene, tra l'altro, anche il questionario suddetto.

<sup>71</sup> La tesi della coincidenza tra ambiente di lavoro e rapporto di lavoro è sostenuta, fra gli altri, da LOY G., *op. cit.*, p. 49 e ss.

<sup>72</sup> Cfr. LO FARO, *op. cit.*, p. 158.

<sup>73</sup> In questo senso si vedano ORTEGA G., *La seguridad e higiene en el trabajo en la constitucion*, in RPS, 1979, p. 199 ss.; BALANDI, *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in LD, 1990, p. 219 ss.

<sup>74</sup> In questo senso si veda NATULLO, “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *Working Paper Olympus*, 2012, n. 5, p. 7.

tivo nella fase di prevenzione in azienda. Dunque, da un lato l'organizzazione dell'ambiente di lavoro è l'ambito nel quale si sviluppano i rischi per la salute e la sicurezza, ma dall'altro rappresenta anche il campo sul quale il datore e gli altri soggetti coinvolti dovranno operare per prevenirli<sup>75</sup>. Il rilievo dell'elemento organizzativo si evince, tra l'altro, dal tenore letterale del d.lgs. n. 81/08, che presenta numerosi richiami a tale componente già nelle definizioni contenute all'art. 2, quali quelle di lavoratore<sup>76</sup>, datore di lavoro<sup>77</sup>, azienda<sup>78</sup> e valutazione dei rischi<sup>79</sup>. In realtà, l'incidenza dell'organizzazione sulla salute e sicurezza è una tematica da sempre rilevante; ciò che è mutato, come traspare dalle stesse intenzioni del legislatore, è la consapevolezza, nuova, di riconoscere nell'elemento organizzativo la base portante sulla quale intervenire in sede di valutazione e prevenzione dei rischi<sup>80</sup>.

Una simile sinergia è particolarmente evidente nella definizione di “*valutazione dei rischi*” che, tra le altre cose, si caratterizza per la sua portata innovativa, stante l'assenza di un'esplicita nozione nella precedente normativa del 1994.

Con riferimento, quindi, all'art. 2, comma I, lettera *q*, il legislatore pone l'accento sulla circostanza che i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori

<sup>75</sup> Sul punto si vedano RUSCIANO, “*Retorica*”, “*cultura*” ed “*effettività*” della sicurezza del lavoro, in PASCUCCI (a cura di), *Il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, Atti del Convegno di Urbino (4 maggio 2007), Roma, 2007, p. 152 ss.; LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, in *Working Paper Olympus*, 2012, n. 7, p. 26 e ss.

<sup>76</sup> «*Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività 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*» (art. 2, comma I, lettera *a*).

<sup>77</sup> «*Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa*» (art. 2, comma I, lettera *b*).

<sup>78</sup> «*Il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato*» (art. 2, comma I, lettera *c*).

<sup>79</sup> «*Valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza*» (art. 2, comma I, lettera *q*).

<sup>80</sup> In questo senso si vedano NATULLO, “*Nuovi*” contenuti della contrattazione collettiva, cit., p. 7 e LAZZARI, *Datore di lavoro e obbligo di sicurezza*, cit., p. 19 ss.; PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *Working Paper Olympus*, 2011, n. 1, p. 7 ss.

emergono proprio “*nell’ambito dell’organizzazione*”, quale fonte primaria, quindi, di intervento nella prevenzione<sup>81</sup>.

Tutte queste riflessioni portano a ipotizzare un passaggio dalla tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, intensi in senso fisico e materiale, alla tutela dell’ambiente di lavoro, con la necessità, pertanto, di intervenire sull’aspetto organizzativo nella duplice eccezione di fonte di rischio e strumento di prevenzione. Conseguentemente emergono nuovi rischi legati all’ambiente che, più che attinenti alla sfera della sicurezza dei lavoratori, sono tali da incidere nell’ambito della loro salute, nel senso individuato che si è sopra indicato e che non sembrano essere presi in considerazione dai modelli organizzativi Fiat.

##### 5. *Considerazioni conclusive*

Dalle argomentazioni sviluppate, si evince un cambiamento di prospettiva in tema di salute e sicurezza, che si riflette inevitabilmente sulla libertà del datore di lavoro di organizzare la propria attività produttiva.

Se, infatti, l’ottica della tutela dell’integrità psico-fisica del lavoratore si sposta dalla semplice assenza di infortuni all’obiettivo, ben più rilevante, di garantire il benessere del prestatore e se conseguentemente, si abbracciano definizioni più ampie di salute e ambiente di lavoro, è evidente che si arriva a incidere in modo molto più consistente sull’organizzazione aziendale.

Da sempre il settore della sicurezza dell’ambiente di lavoro è stato caratterizzato proprio dalla difficoltà di trovare un equilibrio tra due interessi ugualmente tutelati: la salute del lavoratore in quanto persona, da un lato, e la libertà che connota l’organizzazione aziendale del datore, dall’altro. Fino a quando è prevalso l’aspetto della sicurezza su quello della salute, sicurezza tra l’altro intesa in senso restrittivo, quale mera assenza di eventi infortunistici, la compressione della libertà del datore era limitata, poiché era suo onere garantire esclusivamente un luogo di lavoro nel quale i lavoratori potessero

<sup>81</sup> Parte della dottrina, inoltre, ricava da una simile nozione anche l’idea dell’organizzazione del lavoro non semplicemente intesa come cicli produttivi e luogo di lavoro, ma anche quale «*insieme delle regole del processo*» del lavoro. In questo senso di veda PASCUCCI, *La prevenzione primaria nel decreto legislativo 81/2008, tra ombre e luci*, in MAGGI B. E RULLI G. (a cura di), *Decreto Legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, in <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna, TAO Digital Library, 2011, p. 32.

disporre di strumenti e mezzi idonei a evitare gli infortuni e le malattie professionali. Nel momento in cui, però, si passa a un livello superiore di tutela, che deve garantire un completo benessere del lavoratore nel senso che si è visto, è ovvio che gli obblighi datoriali diventano molto più gravosi e si traducono in necessari cambiamenti e adattamenti dell'assetto organizzativo.

Conseguentemente, la salute e sicurezza non possono più occupare una posizione marginale nell'esercizio dell'impresa, ma devono assumere le sembianze di elementi essenziali e costitutivi dell'organizzazione del lavoro, dei quali il datore, non può non tenerne conto<sup>82</sup>.

Proprio in considerazione di ciò, il modello WCM e il sistema Ergo-UAS presentano notevoli limiti, poiché non tengono nella debita considerazione la nuova concezione della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro emersa negli ultimi anni. Il WCM e l'Ergo-UAS sono pensati al solo fine di una maggiore e ottimale produzione e il profilo del benessere del lavoratore è davvero marginale. Lo stesso può dirsi per il nuovo regime orario applicato in Fiat, la cui compatibilità formale con la disciplina nazionale e comunitaria vigente non esclude dubbi sistemici nel suo rapporto con la garanzia del benessere del lavoratore.

L'aspetto che più colpisce è che si tratta di modelli relativamente recenti, per quanto attiene alla loro applicazione negli stabilimenti Fiat e dunque, sorprende che non siano stati presi in considerazione profili che oggi dovrebbero risultare di primaria importanza per le imprese, anche solo per le conseguenze sanzionatorie che un eventuale non allineamento con la concezione attuale di salute e sicurezza del lavoratore comporterebbe.

### **Abstract**

Obiettivo del saggio è quello di fornire un contributo allo studio del complesso rapporto tra organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Questo tema ha assunto recentemente una nuova rilevanza alla luce dell'adozione negli stabilimenti Fiat del modello WCM e del sistema Ergo-UAS che hanno realizzato una modifica delle forme e dei metodi di organizzazione del lavoro, con inevitabili ripercussioni in termini di salute e sicurezza dei lavoratori. A tal fine, il saggio, si concentra sulle interazioni sussistenti tra i concetti di "salute" e "ambiente di lavoro" del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e la nuova organizzazione del lavoro. In particolare, l'analisi si riferisce alle tematiche del lavoro monotono e della valutazione dei rischi.

<sup>82</sup> Cfr. MONTUSCHI, *Diritto alla salute*, cit.; NATULLO, *La tutela dell'ambiente*, cit.; PASCUCCI, *La nuova disciplina*, cit., p. 5.



Aim of the essay is to give a contribution to the study of the relationship between work organization and health and safety at work. That subject has recently assumed new importance because the WCM model and Ergo-UAS system realize a definite revision of forms and methods of work organization, with potential repercussions on the health and safety of the workers.

Therefore, the paper focuses on the interactions among the concepts of health and working environment established in the Legislative Decree 9th April 2008, n. 81 and the work organization that characterizes the Fiat model. In particular, the analysis refers to the issues of monotonous work and the risks assessment.

