

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori GIUGNI, FABBRI, ACQUAVIVA,
SCEVAROLLI, ZANELLA e SIGNORI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 10 APRILE 1990

Modifica dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300,
concernente lo Statuto dei lavoratori

ONOREVOLI SENATORI. - Una modifica dell'articolo 5 dello Statuto dei lavoratori viene sollecitata da almeno due considerazioni:

a) l'opportunità di rimuovere alcune rigidità insite nella norma al fine di dare impulso alla contrattazione collettiva ed agli obiettivi da questa perseguiti nello specifico settore della tutela della salute nei luoghi di lavoro;

b) la necessità di superare alcune incertezze applicative evidenziate dalla interpretazione giurisprudenziale.

Quanto alla prima esigenza essa riflette una più generale insofferenza palesata nei confronti di norme che, nell'individuare in

maniera astratta, generale ed inderogabile un meccanismo di garanzia dei valori primari del lavoratore, precludono alla contrattazione collettiva la possibilità di apprezzare in concreto la bontà di soluzioni alternative, magari più articolate e flessibili, ma non per questo meno funzionali rispetto alla *ratio* originaria della tutela. Insofferenza tanto più giustificata quando, come nella specie, disfunzioni o carenze degli apparati pubblici, titolari in via esclusiva dei poteri di controllo sulla salute dei lavoratori, sollecitano il ricorso a strumenti di più pronta ed efficace garanzia degli interessi in gioco.

Del resto, già la relazione della Commissione lavoro della Camera sul disegno di

legge che poi divenne lo statuto dei lavoratori (atto Camera n. 2133-70-A della V legislatura), con riferimento all'articolo 5, esprimeva perplessità «circa l'opportunità e la pratica possibilità di accertamenti da parte di istituti già oberati di lavoro connesso all'assolvimento delle funzioni loro istituzionalmente demandate» e soprattutto auspicava che all'articolo 5 si aggiungesse «che per la pratica attuazione» dei controlli sull'idoneità «si rinvia alle modalità che potranno essere stabilite in sede di contrattazione collettiva anche aziendale»: perplessità ed auspici più volte e da varie parti riprese nel corso del ventennio di applicazione dello statuto.

L'attuale inderogabilità dell'articolo 5 invece, da una parte, lascia spazio ai datori di lavoro dei settori non sindacalizzati di operare con notevoli margini di discrezionalità specie lì dove residuano incertezze interpretative; dall'altra parte, nei settori dove la presenza sindacale è forte, costituisce un'ipoteca sulle soluzioni contrattuali adottate dai soggetti collettivi, specie su quelle che, in un articolato contesto di garanzie, hanno inteso utilizzare strutture sanitarie direttamente attivate dai datori nei luoghi di lavoro, ma oggetto di controllo o di cogestione da parte sindacale.

Quanto alle cennate esigenze di certezza delle soluzioni normative, certezze scosse da interpretazioni giurisprudenziali e da prassi divaricate, gli aspetti sui quali, in particolare, è necessario intervenire sono quelli delle visite mediche obbligatorie alle quali i dipendenti addetti a lavorazioni pericolose devono essere periodicamente sottoposti e degli accertamenti sugli infortuni sul lavoro. In queste ipotesi non è, allo stato, esaustivamente chiarito se il datore di lavoro possa provvedere agli accertamenti tramite le strutture sanitarie aziendali o debba necessariamente rivolgersi a quelle pubbliche.

In questo contesto si evidenzia la necessità di ribadire che nei casi suddetti gli

accertamenti devono essere, in via generale, effettuati dalle strutture sanitarie pubbliche, ma che - in conformità a quanto previsto dagli articoli 4 e 6 dello Statuto - sono fatti salvi accordi con le rappresentanze sindacali aziendali che abilitano agli accertamenti strutture sanitarie diverse da quelle indicate ai commi secondo e terzo dell'articolo 5 e, al tempo stesso, ne disciplinino le modalità.

La possibilità di deroghe è, peraltro, prevista per le unità produttive con un elevato numero di dipendenti (almeno 100) e per gli accertamenti sugli infortuni sul lavoro (e non anche per la malattia). Infatti, per quanto riguarda la prima previsione, soltanto presso le indicate unità produttive si può ipotizzare l'esistenza di strutture sanitarie tecnicamente efficienti e credibili, nonchè una presenza sindacale tale da garantire che la regolamentazione collettiva contempli condizioni di reale vantaggio e garanzia per i lavoratori. Per quanto concerne la seconda previsione si deve rilevare che l'infortunio sul lavoro rende manifesta l'opportunità di strutture sanitarie aziendali in grado sia di intervenire con rapidità nell'assistenza all'infortunato sia di provvedere alle certificazioni poste dalla legge a carico del datore di lavoro.

Infine la cennata carenza delle strutture sanitarie pubbliche suggerisce di non sovraccaricare tali strutture e consiglia di attivare, se ed in quanto previsto dall'accordo aziendale, un servizio sanitario aziendale o comunque alternativo a quello pubblico; ciò che consentirebbe di decongestionare, senza effetti negativi, la struttura pubblica.

L'unico limite che è necessario porre alla contrattazione collettiva è quello del rispetto della scelta individuale del singolo lavoratore che, secondo il disposto dell'articolo 32 della Costituzione, deve, comunque, poter scegliere se avvalersi dei vantaggi che il servizio sanitario aziendale gli può offrire o se, invece, preferisca utilizzare la struttura pubblica.

DISEGNO DI LEGGE
—

Art. 1.

1. All'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è aggiunto, in fine, il seguente:

«Nelle unità produttive con più di 100 dipendenti le visite mediche obbligatorie previste per i lavoratori esposti all'azione di sostanze nocive, nonché gli accertamenti sanitari sulla idoneità e infermità per infortunio sul lavoro, possono essere effettuati con le modalità stabilite d'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, fatta salva, comunque, la facoltà per il lavoratore di richiedere che detti accertamenti siano eseguiti dalle strutture sanitarie pubbliche».