

## SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA DELLA SALUTE NELL'ORDINAMENTO TEDESCO

di Delia Maria De Caro

In Germania il tema della sicurezza sul lavoro e della tutela dei lavoratori è stato fin dal 1884 al centro del dibattito politico, sociale ed economico

In tal senso l'ordinamento giuridico tedesco è stato uno dei primi ordinamenti al mondo che ha avvertito l'esigenza primaria di predisporre adeguate forme di tutela dei lavoratori mediante una disciplina capillare in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

Tale disciplina rinviene il suo paradigma normativo nell'**Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**, introdotto in Germania nel 1996 e recentemente modificato nel 2009, cui si affiancano numerose leggi speciali e regolamenti statali, uniti a norme antinfortunistiche emanate dai relativi enti assicurativi competenti.

Una parte di queste norme, dirette a tutelare i lavoratori, è suscettibile di applicazione in via immediata nei settori industriali e professionali specifici.

Inoltre particolare importanza rivestono le disposizioni concernenti le caratteristiche tecniche di strumenti ed apparecchiature sui posti di lavoro, l'impiego di

sostanze specifiche nel ciclo di produzione nonché, l'assunzione di determinate categorie di lavoratori.

L' **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** ha dato attuazione, nell'ordinamento interno, alla Direttiva CEE 89/391, del Consiglio del 12/06/89, riguardante l'introduzione di misure volte a migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e alla Direttiva 91/383/CEE, del 25/06/91, che comporta l'utilizzo di misure dirette a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori coinvolti in un rapporto di lavoro a durata determinata o in un rapporto di lavoro interinale, nonché la Direttiva

Seveso (e successivi aggiornamenti) che prescrive mappatura, controllo e adozione di regole più incisive per gli impianti più pericolosi.

Al fine di comprendere la *ratio* normativa della disciplina *de qua* e la sua portata innovativa e garantista all'interno dell'ordinamento tedesco, è opportuno procedere ad una breve disamina dei principi fondamentali su cui si regge l'intero sistema di prevenzione tedesco.

Il paragrafo 1 dell'**ArbSchG** rappresenta una disposizione di carattere generale in quanto, disciplinando l'ambito di applicazione delle disposizioni sulla sicurezza e sulla salute sui posti di lavoro, statuisce l'applicabilità delle norme *de quibus* a tutti i lavoratori dipendenti, compresi quelli del settore pubblico ed agricolo.

Le misure di prevenzione da attuare riguardano i seguenti ambiti, fra loro strettamente connessi:

- protezione di determinate categorie di persone;
- organizzazione della prevenzione all'interno dell'azienda;
- organizzazione dell'orario di lavoro;
- sostanze nocive e sostanze biologiche;
- macchinari, apparecchiature e impianti tecnici;
- movimentazione dei carichi;
- luoghi di lavoro e igiene aziendale;
- prevenzione medica sui posti di lavoro.

Responsabile della prevenzione e dell'attuazione di tali misure nelle aziende è, ai sensi dell'art. § 3 **ArbSchG - Grundpflichten des Arbeitgebers** - obblighi fondamentali del datore di lavoro - il datore di lavoro (*Der Arbeitgeber*), il quale è tenuto ad adottare tutte le misure precauzionali necessarie al fine di tutelare

adeguatamente la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché a prevenire il rischio di infortuni che potrebbero pregiudicare la salute dei propri dipendenti.

In tal senso egli ha l'obbligo giuridico di creare condizioni di lavoro umane e dignitose nonché di accertare e riesaminare periodicamente l'efficienza e l'efficacia delle misure adottate e, se necessario, modificarle in seguito al verificarsi di circostanze sopravvenute. Difatti, egli deve predisporre la pianificazione e l'attuazione delle misure di prevenzione, nonché l'organizzazione dell'impresa, tenendo conto della natura delle attività da svolgere e del numero dei dipendenti.

Si tratta di obblighi giuridici che vengono imposti al datore di lavoro anche dalle norme antinfortunistiche adottate dagli Enti assicurativi contro gli infortuni.

Il datore di lavoro deve, inoltre, effettuare una precisa valutazione dei rischi aziendali suscettibili di tradursi in un danno per la salute dei lavoratori e, sulla base di tale giudizio da effettuarsi *ex ante* (non già sulla base di una prognosi postuma a seguito del verificarsi della lesione giuridicamente rilevante a danno del lavoratore), deve adottare misure protettive adeguate ed informarne immediatamente i dipendenti.

Particolare attenzione merita, inoltre, il paragrafo **§ 8 Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber ArbSchG** - Cooperazione tra i datori di lavoro - il quale statuisce che i datori di lavoro sono tenuti a cooperare nella corretta attuazione delle norme di sicurezza al fine di salvaguardare adeguatamente la salute dei dipendenti.

Peraltro in capo ai datori di lavoro sussiste un vero e proprio obbligo di formazione e informazione nei confronti dei propri lavoratori ai sensi dei paragrafi - § 12 - **ArbSchG** - Unterweisung- Formazione, e § 14 - **Unterrichtung und Anhorung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes** - Informazione e consultazione dei dipendenti del settore pubblico.

Il datore di lavoro, difatti, riserva una parte dell'orario lavorativo all'insegnamento delle principali misure di prevenzione e di tutela della salute.

La formazione comprende istruzioni pratiche adeguate alla specifica attività svolta dal singolo lavoratore e adatte allo sviluppo di rischio, opportunamente riviste in caso di mutamento delle circostanze e sopravvenienza di fattori nuovi.

I soggetti, inoltre, destinatari dei suddetti obblighi sono, (oltre al datore di lavoro), ai sensi del paragrafo **§ 13 - ArbSchG-Verantwortliche Personen** - Persone Responsabili - il rappresentante legale del datore di lavoro (*sein gesetzlicher Vertreter*), l'ente gestore di una persona giuridica, l'amministratore delegato, nonché eventuali persone delegate a questi compiti.

A fronte di obblighi giuridici così puntualmente disciplinati in tutti i loro elementi costitutivi, è possibile ravvisare chiaramente dalla disciplina *de qua*, una serie di diritti ed obblighi, sufficientemente caratterizzati, dei lavoratori

Infatti ai sensi del paragrafo **§ 15 ArbSchG - Pflichten der Beschäftigten** - Obblighi dei Lavoratori - i lavoratori sono tenuti a seguire diligentemente i corsi di formazione in materia di sicurezza e tutela della salute predisposti dal datore di lavoro, in un'ottica di leale e reciproca collaborazione. Ai lavoratori è altresì riconosciuto un vero e proprio diritto di presentare proposte e pareri al datore di lavoro su tutte le questioni concernenti la sicurezza e la tutela della salute sui posti di lavoro al fine di migliorarne la qualità.

I lavoratori hanno, inoltre, il diritto di sporgere reclami presso gli organi di vigilanza territorialmente competenti nel caso in cui il datore di lavoro, nonostante sia stato regolarmente informato circa il mancato rispetto e/o mancata adeguatezza delle prescrizioni di protezione, non vi abbia tempestivamente provveduto.

In Germania, infatti, i lavoratori sono generalmente associati ad enti di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Peraltro, le imprese tedesche hanno costituito Enti mutualistici di categoria contro gli infortuni sul lavoro di cui, la maggior parte dei lavoratori dipendenti

rientra nella relativa competenza. Ne consegue che i lavoratori hanno provveduto a istituire Uffici tecnici di sorveglianza che monitorano costantemente, in stretta collaborazione con le autorità dei Länder competenti per la sicurezza sul lavoro (quali gli Uffici di protezione del lavoro e gli Ispettorati del lavoro), sulla corretta attuazione di tutte le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e sull'adozione di adeguate misure di prevenzione.

Da questa disamina di carattere generale sulle disposizioni principali in materia di sicurezza e tutela della salute sui posti di lavoro nell'ordinamento tedesco, emerge chiaramente, qual è il principio informatore su cui si regge l'intera architettura logica del sistema tedesco.

Il principio cardine è, difatti, costituito, come sottolineato in sede di analisi di alcune delle disposizioni principali, dalla concreta cooperazione di tutti gli operatori coinvolti a vario titolo in materia: lavoratori, datori di lavoro, enti federali operano congiuntamente (la Mitbestimmung tedesca o Cogestione) secondo schemi collaborativi ben precisi, donde la necessità continua di predisporre sempre più adeguate misure di prevenzione in un'ottica di continue azioni sinergiche e di contemperamento di interessi contrapposti.

Il tutto è basato su una visione comune del sistema aziendale come luogo di crescita e formazione professionale in cui lavorare serenamente e adeguatamente tutelati.

E' questo che costituisce la chiave del successo in termini di efficienza ed efficacia della normativa de qua e del sistema tedesco *tout court*.