



La normativa svedese in tema di sicurezza su lavoro: un modello di semplicità ed efficienza.

L'Health & Safety Act svedese coinvolge concretamente i lavoratori nell'organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevede per il datore di lavoro un effettivo obbligo di crescita professionale del lavoratore e, ultimo ma non ultimo, stupisce per l'esiguo numero di prescrizioni che compongono l'articolo legislativo di rango primario.

1. Il lavoratore nella normativa HSE svedese

La norma fondamentale in tema di sicurezza sul lavoro all'interno dell'ordinamento giuridico svedese è il **Work Environment Act (1977:1160)**. Nell'*incipit* della normativa, in particolare al **Chapter 1 Section 1**, il legislatore svedese chiarisce come lo scopo della norma sia **prevenire le malattie e gli incidenti sul lavoro ed assicurare un ambiente di lavoro ottimale**¹.

La definizione di lavoratore non è fornita nel testo legislativo, ma è derivabile dalla giurisprudenza

Tale norma è applicabile ad ogni attività nella quale i lavoratori sono chiamati a svolgere prestazioni lavorative per conto del datore di lavoro. Il *Work Environment Act* del 1997 (d'ora innanzi 'WEA') si applica anche al lavoro svolto sulle navi. Ciò anche nel caso in cui un **natante battente bandiera svedese sia usato per il trasporto marittimo fuori le acque territoriali scandinave (Chapter 1 Section 2)**.

Una prima particolarità del WEA consiste nel fatto che detta norma non contiene una definizione di «lavoratore».

Invero, in Svezia, la definizione di «lavoratore» non è rinvenibile all'interno

¹ Nella versione inglese fornita dalla Swedish Work Environment Authority che ha cura di precisare si tratti di una 'Non official translation'.





di specifiche normative bensì è individuabile attraverso l'analisi della giurisprudenza e dei lavori preparatori che precedono l'emanazione della legislazione. Dunque, il significato e la definizione di «lavoratore» sembrerebbe essere individuabile secondo i predetti criteri anche nell'applicazione delle altre normative facenti parte del *Sweden legal order* afferenti al diritto del lavoro².

Inoltre il legislatore svedese sembra attribuire una **importanza capitale al 'work environment'**³ posto che anche il **Chapter 2 Section 1** afferma che **l'ambiente di lavoro deve essere 'satisfactory'** e, pertanto, dovrà essere concepito tenendo conto della natura delle attività lavorative e degli sviluppi tecnologici e sociali.

2. I requisiti generali sulle condizioni di lavoro

Da sottolineare l'attenzione che il legislatore scandinavo mostra, sin dai primi articoli, nei confronti dei lavoratori che presentano diverse capacità mentali e fisiche. Non a caso, il **secondo periodo del Chapter 2 Section 1** recita: «*Working conditions must be adapted to people's differing physical and mental capabilities*»⁴.

Le condizioni garantite ai lavoratori e la partecipazione

Sulla medesima linea, tendente ad un forte e concreto coinvolgimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, è il contenuto del **terzo periodo del Chapter 2 Section 1**. Infatti, secondo detta norma «**Employees must be given the opportunity to participate in the design of their own work situation and in processes of change and development affecting their own work**»⁵.

Continua poi, il medesimo periodo, precisando che le tecnologie, l'organizzazione del lavoro ed il suo contenuto devono essere progettati e pensati affinché il lavoratore non subisca stress fisici o mentali che possano essere causa di incidenti o malattie professionali.

Inoltre, il **datore di lavoro deve compiere degli 'efforts'**⁶ affinché siano **assicurate ai lavoratori:**

- (i) un'attività lavorativa varia, basata sul contatto sociale, sulla cooperazione e sulla coerente attribuzione delle diverse mansioni
- (ii) delle opportunità di crescita personale e professionale;
- (iii) l'indipendenza;
- (iv) la responsabilizzazione sul piano professionale.

Seguono un serie di prescrizioni molto simili a quelle previste nella stragrande maggioranza degli ordinamenti giuridici degli Stati membri dell'UE: in particolare, in tema di obblighi del datore di lavoro

² LEGOSH, Sweden, 2014.

³ Si tratta dell' «ambiente di lavoro».

⁴ Traducibile come segue: "«Le condizioni di lavoro devono essere adattate alle differenti capacità mentali e fisiche dei lavoratori».

⁵ Che sembra traducibile in «Ai lavoratori deve essere assicurata l'opportunità di partecipare alla progettazione della propria postazione di lavoro ed ai processi di cambiamento e di sviluppo che concernono il loro lavoro».

⁶ Traducibile con la parola «sforzi». Quindi, in base alla traduzione non ufficiale in esame il datore di lavoro sembra essere chiamato ad adoperarsi in tal senso.





relativamente alla salubrità dei luoghi di lavoro, l'adozione di adeguate misure di prevenzione, la fornitura dei DPI ai lavoratori, etc. (**Chapter 2 Sections da 2 a 8**).

3. I requisiti generali sulle condizioni di lavoro

Da sottolineare l'attenzione che il legislatore scandinavo mostra, sin dai primi articoli, nei confronti dei lavoratori che presentano diverse capacità mentali e fisiche. Non a caso, **il secondo periodo del Chapter 2 Section 1** recita: «*Working conditions must be adapted to people's differing physical and mental capabilities*»⁷.

Le condizioni garantite ai lavoratori e la loro partecipazione

Sulla medesima linea, tendente ad un forte e concreto coinvolgimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, è il contenuto del **terzo periodo del Chapter 2 Section 1**. Infatti, secondo detta norma «*Employees must be given the opportunity to participate in the design of their own work situation and in processes of change and development affecting their own work*»⁸.

Continua poi, il medesimo periodo, precisando che le tecnologie, l'organizzazione del lavoro ed il suo contenuto devono essere progettati e pensati affinché il lavoratore non subisca stress fisici o mentali che possano essere causa di incidenti o malattie professionali.

Inoltre, **il datore di lavoro deve compiere degli 'efforts'**⁹ affinché siano **assicurate ai lavoratori:**

- (v) un'attività lavorativa varia, basata sul contatto sociale, sulla cooperazione e sulla coerente attribuzione delle diverse mansioni
- (vi) delle opportunità di crescita personale e professionale;
- (vii) l'indipendenza;
- (viii) la responsabilizzazione sul piano professionale.

Seguono un serie di prescrizioni molto simili a quelle previste nella stragrande maggioranza degli ordinamenti giuridici degli Stati membri dell'UE: in particolare, in tema di obblighi del datore di lavoro relativamente alla salubrità dei luoghi di lavoro, l'adozione di adeguate misure di prevenzione, la fornitura dei DPI ai lavoratori, etc. (**Chapter 2 Sections da 2 a 8**).

4. Gli obblighi generali

Il Chapter 3 si occupa delle 'General obligations'¹⁰.

Gli obblighi del datore di lavoro e l'obbligo di cooperazione

⁷ Traducibile come segue: "«Le condizioni di lavoro devono essere adattate alle differenti capacità mentali e fisiche dei lavoratori».

⁸ Che sembra traducibile in «Ai lavoratori deve essere assicurata l'opportunità di partecipare alla progettazione della propria postazione di lavoro ed ai processi di cambiamento e di sviluppo che concernono il loro lavoro».

⁹ Traducibile con la parola «sforzi». Quindi, in base alla traduzione non ufficiale in esame il datore di lavoro sembra essere chiamato ad adoperarsi in tal senso.

¹⁰ Traducibile con l'espressione «Le obbligazioni di carattere generale».





In particolare colpisce il tenore del **Chapter 3 Section 1** secondo il quale **lavoratori e datori di lavoro «must cooperate to create a good work environment»¹¹**.

Secondo il dettato del **Chapter 3 Section 2a** il **datore di lavoro** deve *«systematically plan, direct and monitor activities»¹²* in modo da assicurare che l'ambiente di lavoro soddisfi i prescritti requisiti necessari per la realizzazione di un «good work environment».

A tal fine il datore di lavoro deve:

- a) prendere in esame i danni derivanti dagli incidenti sul lavoro;
- b) investigare continuamente i rischi connessi alle attività lavorative e adottare le misure necessarie in funzione dei risultati delle predette analisi;
- c) documentare l'attività svolta nell'ambiente di lavoro e le misure adottate.

In tal senso, il datore di lavoro è tenuto a redigere degli 'Action plans' per monitorare i rischi ed adottare le corrette misure di prevenzione.

5. Il Servizio di Prevenzione e Protezione e la formazione dei lavoratori

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare che l' **'Occupational health services'** richiesto dalle condizioni di lavoro sia disponibile. Al riguardo il **Chapter 3 Section 2c** chiarisce come con la predetta espressione si voglia intendere una **risorsa indipendente che abbia esperienza in merito agli ambienti di lavoro**.

Lo specialista in materia di salute e sicurezza e la formazione garantita ai lavoratori

In particolare l' **'Occupational health services'** ha l'obbligo di operare al fine di prevenire ed eliminare i rischi per la salute nei luoghi di lavoro e deve essere in possesso delle capacità professionali per identificare e descrivere le connessioni tra l'ambiente di lavoro, l'organizzazione, la produttività e la salute.

In applicazione del **Chapter 3 Section 3** il datore di lavoro ha l'obbligo di verificare che i lavoratori abbiano acquisito una buona conoscenza delle condizioni di lavoro e che siano stati informati in merito ai rischi che possono essere associati con le attività lavorative.

A tal proposito, **il datore di lavoro deve** adoperarsi affinché:

- (i) i lavoratori ricevano la necessaria formazione e siano informati in merito alle condotte da tenere per evitare i rischi associati alle attività lavorative;
- (ii) solo i lavoratori che hanno ricevuto sufficienti istruzioni abbiano accesso alle aree dove vi sono evidenti rischi per la salute. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a verificare l'idoneità fisica del lavoratore in relazione alle mansioni che dovrebbe svolgere, In tal senso, il datore di lavoro dovrà adattare le condizioni di lavoro o, in alternativa, adottare le

¹¹ Che sembra traducibile con la seguente espressione: «I lavoratori e i datori di lavoro devono cooperare nella creazione di un ambiente di lavoro ottimale»

¹² Appare traducibile come segue: «il Datore di lavoro deve sistematicamente pianificare, dirigere e monitorare le attività».





misure necessarie affinché l'attività lavorativa sia confacente con le condizioni fisiche del lavoratore.

Secondo il **Chapter 3 Section 3a** il datore di lavoro deve comunicare tempestivamente alla *Work Environment Authority* qualsivoglia decesso o grave infortunio sul lavoro verificatosi presso la sua azienda.

Il **Chapter 3 Section 4** risulta parimenti interessante posto che in esso è previsto che il lavoratore partecipi alle attività inerenti l'ambiente di lavoro prendendo parte all'implementazione delle misure necessarie per la realizzazione di un ambiente di lavoro idoneo.

Quanto al lavoratore, quest'ultimo, ogniqualvolta verifichi che le attività lavorative comportano un immediato e serio pericolo per la vita e la salute dei lavoratori ha l'obbligo di informare immediatamente il datore di lavoro o il 'safety representative'.

6. I cantieri

Le Sections da 6 a 14 del Chapter 3 sono dedicate alla regolamentazione dei lavori di costruzione o di ingegneria civile.

La sicurezza in cantiere e l'attività di coordinamento

In estrema sintesi, fra le varie disposizioni contenute in questa parte del provvedimento normativo in esame, è interessante osservare come **Chapter 3, Section 6, punto 3** prescriva la nomina di un '**suitable building work environment coordinator**'¹³ che si occupi dell'esecuzione dei lavori¹⁴. Fra i compiti tipici del predetto 'coordinator' vi sono l'applicazione dei *regulations* in tema di ambienti di lavoro ove si eseguono attività di costruzione e di corretto uso della strumentazione e dei macchinari necessari per le soprammentovate lavorazioni.

Detta figura è responsabile del coordinamento delle attività finalizzate alla prevenzione dei rischi e degli infortuni sul lavoro nelle cennate aree di lavoro. Similmente e, sempre con approccio teso alla sola enunciazione dei principi ispiratori della normativa *de qua*, si osserva come il **Chapter 3 Section 7c** preveda l'applicazione di quanto statuito nel **Chapter 3 Section 6**, sopra richiamato, al '**contractor**', cioè a dire a colui nei confronti del quale è stata commissionata l'esecuzione dei lavori di costruzione o di ingegneria civile.

I Chapter 4 e 5 si occupano rispettivamente delle "Authorisations"¹⁵ e dei "Minors"¹⁶.

7. La partecipazione dei lavoratori

Veniamo ora all'analisi dell'importante Chapter 6 relativo alla "Cooperation between employers and employees, etc"¹⁷.

La partecipazione dei lavoratori garantita attraverso la presenza di un rappresentante

Tale aspetto caratterizza fortemente la legislazione scandinava da sempre

¹³ Si tratterebbe di un «adeguato, adatto coordinatore dell'ambiente di lavoro nel campo delle costruzioni».

¹⁴ La parte dedicata alla disciplina della fase di esecuzione dei lavori di costruzione e di ingegneria civile sarà affrontata separatamente con altro scritto.

¹⁵ Le «Autorizzazioni».

¹⁶ I «Minori».

¹⁷ La «Cooperazione tra datori di lavoro e lavoratori, etc».





all'avanguardia nella redazione di norme basate sui **principi della compartecipazione effettiva del lavoratore ai tanti e variegati aspetti caratterizzanti l'attività lavorativa** (es: l'orario di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la sicurezza nei luoghi di lavoro, etc).

Al riguardo per la sua evidente semplicità risulta illuminante il dettato normativo contenuto nel **Chapter 6 Section 1: «Employers and Employees must conduct suitably organized work environment activities»¹⁸**.

Continua poi il **Chapter 6 Section 2** precisando che in ogni luogo di lavoro dove cinque o più lavoratori sono regolarmente impiegati, uno o più essi deve/ono essere nominati **'Safety representative (Work environment representative)'**¹⁹.

I 'safety representatives' devono essere nominati dalle organizzazioni dei lavoratori locali (**'Local employees' organization'**) che in quel particolare frangente o, come previsto solitamente, risultano obbligate allo svolgimento di tali attività in forza di un accordo collettivo con il datore di lavoro.

Qualora non esistano dette organizzazioni i 'safety representatives' dovranno essere nominati dai lavoratori.

Se all'interno dei luoghi di lavoro vi è più di un 'safety representative' è previsto che uno di loro sia nominato 'principal safety representative'. Quest'ultimo avrà il compito di coordinare le attività dei 'safety representatives' (**Chapter 6 Section 3**).

Fra i compiti più significativi del 'safety representative' occorre ricordare i seguenti:

- (i) il dovere di partecipare alla pianificazione in merito all'apertura di nuovi uffici, locali o alla loro modificazione;
- (ii) il dovere di partecipare alla pianificazione in merito all'adozione di DPI, strumenti di lavoro, metodi di lavoro, processi di lavoro, organizzazione del lavoro, uso di sostanze pericolose. Inoltre, precisa il **Chapter 6, Section 4** in esame, il 'safety representative' è tenuto a partecipare alla progettazione degli 'actions plans' di cui al **Chapter 4, Section 2**.

Al riguardo, sempre il **Chapter 6, Section 4** prescrive quanto segue:

- a) il datore di lavoro ha il dovere di comunicare al 'safety representative' ogni modificazione che può impattare sulle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori all'interno della sua area di competenza;
- b) i datori di lavoro e i lavoratori sono entrambi responsabili in merito alla effettiva erogazione di corsi di formazione in favore dei 'safety representatives'.

Sempre in relazione ai poteri dei 'safety representatives' il **Chapter 6, Section 6** afferma che:

- (i) se un 'safety representative' ritiene che alcune misure siano necessarie per far sì che l'ambiente di lavoro risulti soddisfacente, egli è tenuto a richiedere al Datore di lavoro l'adozione delle predette misure;

¹⁸ Appare traducibile come segue: «Datori di lavoro e lavoratori devono svolgere attività inerenti l'ambiente di lavoro adeguatamente ed opportunamente organizzate».

¹⁹ «rappresentanti per la sicurezza».





- (ii) tale soggetto può richiedere al datore di lavoro di effettuare delle investigazioni finalizzate alla verifica delle condizioni di sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro. Sul punto, il datore di lavoro è tenuto a rispondere in merito a tali richieste senza ritardo. Qualora il datore di lavoro non dovesse dare seguito alle cennate richieste, il 'safety representative' potrà sollecitare l'intervento della *Work Environment Authority*.

Si noti come la normativa *de qua* attribuisca notevoli poteri al 'safety representative' qualora quest'ultimo dovesse ravvedere l'esistenza di un serio pericolo per la vita e la salute dei lavoratori chiamati a svolgere particolari mansioni lavorative. In tal caso il 'safety representative' avrà la facoltà di ordinare la sospensione delle attività lavorative in pendenza di un giudizio incardinato innanzi alla *Swedish Work Environment Authority* avente ad oggetto l'accertamento dei seri pericoli sopra richiamati.

8. Il *safety committee*

Altro ruolo chiave del sistema svedese della sicurezza sul lavoro è svolto dal '**safety committee**'²⁰.

La partecipazione attiva alla sicurezza attraverso il safety committee

In relazione a tale figura il **Chapter 6 Section 8** statuisce che in un luogo di lavoro ove vi sono almeno 15 persone regolarmente impiegate deve essere costituito un '**safety committee**' **composto da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro**.

Chiudiamo la breve analisi della normativa svedese in tema di H&S richiamando a grandi linee le disposizioni contenute nelle **Sections 9, 9a e 10 del Chapter 6** relative, nello specifico, ai doveri ed alle facoltà del 'safety committee'.

Si noti come **detto organismo sia chiamato a partecipare attivamente e concretamente all'organizzazione delle attività lavorative ed all'implementazione del sistema della sicurezza sul lavoro**.

Non a caso il **Chapter 6 Section 9** precisa come il 'safety committee' abbia l'obbligo di partecipare alla pianificazione ed alla implementazione delle misure necessarie per la tenuta di un ambiente di lavoro sano. A tal fine l'organismo è chiamata a monitorare attentamente ('carefully') gli sviluppi inerenti le cennate attività al fine di impedire il verificarsi di incidenti ed il sopraggiungere di malattie professionali e, quindi, promuovere condizioni di lavoro soddisfacenti.

Il '**safety committee**' è inoltre chiamato a prendere in esame le questioni inerenti:

- (i) l' 'Occupational health services';
- (ii) gli 'action plans'²¹;
- (iii) la pianificazione di nuove aree di lavoro o la loro modificazione;
- (iv) l'adozione di strumenti, processi e metodi di lavoro;
- (v) l'organizzazione di lavoro;
- (vi) l'uso di sostanze pericolose;

²⁰ Il «Comitato per la sicurezza».

²¹ I «Piani di azione».





- (vii) l'attività di informazione e formazione dei lavoratori inerente l'ambiente di lavoro;
- (viii) le modificazioni afferenti alle attività lavorative all'interno degli ambienti di lavoro.

In applicazione di un accordo collettivo può essere nominato un particolare soggetto per lo svolgimento delle funzioni tipiche del 'safety committee' (**Chapter 6 Section 9a**).

Il **Chapter 6 Section 10** vieta tutte le condotte poste in essere dal parte del datore di lavoro finalizzate alla limitazione delle facoltà attribuite al 'safety committee' (es: attribuzione di mansioni inferiori, ect).

Da ultimo, in applicazione del **Chapter 6 Section 13**, le controversie aventi ad oggetto quanto previsto nel Chapter 6 Section 10 saranno regolate secondo quanto previsto dal **Judicial Procedure Act (1974:371)** relativo alle controversie in materia di lavoro.

9. Conclusioni

In conclusione, appare evidente come la normativa svedese in tema di Health & Safety risulti particolarmente evoluta in relazione alla attribuzione di funzioni nei confronti del lavoratore che legittimano sue condotte caratterizzate da approccio proattivo e compartecipativo e l'esercizio concreto di facoltà e, finanche di poteri veri e propri nei confronti del datore di lavoro, sempre finalizzati alla piena, effettiva e completa tutela della salute e del benessere dei lavoratori.

La partecipazione attiva alla sicurezza attraverso il safety committee

Roberto Scavizzi

Avvocato e docente universitario

Vistra HSE department's legal counsel.

Per info ed approfondimenti, [CONTATTACI](#)

VISTRA srl

Sede di Udine

Via Nazionale, 130/C 33010 Tavagnacco
tel. +39 0432 299686 | +39 393 9315993

