

## **Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi**

*Michele Tiraboschi*

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

### **Indice-Sommario**

- 1. Sul lavoro (e di lavoro) si muore ancora come cinquant'anni fa?*
- 2. Comprendere le trasformazioni del lavoro: quello che ci dicono (in una prospettiva storico-evolutiva) i dati sul fenomeno infortunistico*
- 3. Quello che (ancora) non ci dicono i dati sul fenomeno infortunistico rispetto alle trasformazioni del lavoro e dei modelli organizzativi*
- 4. Tecnologie, nuovi modelli organizzativi, tutela della salute e sicurezza del lavoro: luci e ombre della IV Rivoluzione Industriale*
- 5. Nuovi modelli organizzativi tra dubbie semplificazioni, modelli di auto-organizzazione e auto-responsabilizzazione del lavoratore e percorsi di prevenzione partecipata: il caso emblematico del lavoro agile*

Elenco delle opere citate

#### **1. Sul lavoro (e di lavoro) si muore ancora come cinquant'anni fa?**

Non è un compito agevole quello di esporre, in questa particolare e suggestiva sede di incontro e di confronto tra studiosi e pratici, le intricate e in larga parte ancora inesplorate connessioni tra i nuovi modelli organizzativi, indotti dalle più recenti trasformazioni del lavoro e della impresa, e i nuovi rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora.

Questo esercizio, già di per sé complesso anche per la vastità del tema, risulta arduo per un giurista del lavoro ancora di più di quanto non avvenga per il medico o l'ingegnere. Non a caso, nella pur vasta letteratura giuslavoristica sulla nuova "grande trasformazione", prevalentemente attratta dal lavoro su piattaforma dei circa 30.000 rider metropolitani (per tutti vedi F. Malzani, 2019) e dalla improvvisa accelerazione delle esperienze di lavoro c.d. agile spinta dalla pandemia (per tutti vedi M. Brollo, 2020), sono ancora pochi i contributi che

si sono espressamente e direttamente occupati del tema nella sua interezza e in profondità. Ciò anche in ragione di un altissimo tasso di specializzazione e tecnicismo che lo rende pienamente accessibile a pochi esperti. Le non numerose trattazioni giuslavoristiche in materia, per quanto spesso di buona fattura, sono largamente debitrice di quello che offrono altre discipline in grado di leggere in profondità il mutamento reale dei contesti produttivi e di lavoro. Chi si occupa di leggi e di previsioni normative è così il più delle volte costretto a enunciare un lungo elenco di novità, il più delle volte recepite acriticamente e come dato di struttura, per poi limitarsi a denunciare, sul piano formale, l'obsolescenza del quadro legale di riferimento rispetto ai nuovi rischi o anche a prospettare modifiche, più o meno incisive, della legislazione vigente ancora largamente ispirata alla gestione di problematiche e criticità per la salute e sicurezza dei lavoratori associate ai modelli organizzativi del Novecento industriale. Tutto questo anche quando, tra gli operatori pratici e gli addetti ai lavori, è diffusa la consapevolezza che la garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori non sia tanto un problema giuridico, cioè di formulazioni legali astratte e di dettaglio più o meno sofisticate, quanto, molto più pragmaticamente, di formazione e professionalità degli attori del sistema della sicurezza, di strumentazioni di controllo, di prassi operative, di esigibilità degli adempimenti e dei precetti formali e della loro sanzionabilità, di cooperazione tra le parti sociali (in questi termini vedi già M. Biagi, 1991). Una sfida di taglio istituzionale, di competenze e anche di partecipazione, come bene indica il titolo di questo evento internazionale, più che di semplice regolazione formale.

È del resto evidente il profondo divario, quantomeno per operatori e addetti ai lavori, tra la retorica di una nuova cultura della sicurezza, espressione che non manca mai nei dibattiti pubblici e nelle commemorazioni ufficiali degli ultimi decenni (vedi le condivisibili osservazioni critiche di P. Pascucci, 2016), e i dati offerti dalle statistiche relative a morti e infortuni sul lavoro che segnalano un persistente scollamento tra la modernità declamata nei saggi scientifici come nelle opere divulgative e la fragile quotidianità di chi vive gli ambienti del lavoro, nuovi o vecchi che siano, e subisce i relativi rischi occupazionali (per una rassegna ragionata della principale letteratura nazionale e internazionale sulle trasformazioni del lavoro e sui nuovi rischi è in L. Casano, F. Seghezzi, 2021).

Parlare oggi di fabbrica intelligente (*smart production, smart working, 5G, esoscheletri, robotica collaborativa, internet delle cose, big data, intelligenza artificiale, ubiquità digitale, manifattura additiva, nanotecnologie, stampa 3D, realtà aumentata, wearable device, lavoro su piattaforma, ecc.*), come un tempo si parlava di *outsourcing, netsourcing, insourcing* e di flessibilità organizzativa del lavoro, è allora tanto appagante sul piano della riflessione intellettuale e della ricerca scientifica di matrice libresca quanto espressione decisamente parziale e limitata di quella estesa trasformazione del lavoro, da taluno giustamente già classificata nei termini di IV Rivoluzione industriale, che, per quanto ancora proceda a macchia di leopardo in ragione della resilienza di vecchi modelli organizzativi del lavoro soprattutto nelle parti più arretrate del Paese, incide profondamente sui rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e sui relativi apparati di tutela e prevenzione.

Se, rispetto al paradigma della IV Rivoluzione industriale, la riflessione dottrinale è oggi occupata nel non facile compito di ripensare il concetto, sempre più polimorfo (P. Pascucci, 2021a e già Id., 2019a), di organizzazione del lavoro, inteso da un indimenticato insegnamento come il cardine di un moderno ed efficace sistema di prevenzione aziendale (si veda, al riguardo, L. Montuschi, 1989), in altra direzione sembra tuttavia muovere la realtà del mondo del lavoro. Ed infatti non può essere trascurata la circostanza di come, nell'ambito di una importante campagna sindacale di sensibilizzazione a livello nazionale rispetto ai temi negletti della salute e sicurezza occupazionale, si sia giunti recentemente a sostenere che, al di là di ogni retorica sulla nuova modernità, sul lavoro (e di lavoro) si muoia esattamente per le stesse ragioni e ancora allo stesso modo di come avveniva cinquant'anni fa. A conferma, quantomeno, della idea che l'organizzazione non sia una semplice sovrastruttura ma piuttosto un rapporto, variabile nello spazio e nel tempo, tra modelli teorici più o meno sofisticati (norme, procedure, prassi, tecnologie, ruoli, responsabilità, professionalità, materiali, macchinari, attrezzature, dispositivi, sistemi di comunicazione e di controllo, ecc.) e persone in carne e ossa con tutti i loro punti di forza ma anche con i loro limiti e le loro debolezze.

## **2. Comprendere le trasformazioni del lavoro: quello che ci dicono (in una prospettiva storico-evolutiva) i dati sul fenomeno infortunistico**

Non è possibile approfondire in questa sede, in termini di efficacia ed effettività, le più recenti tecniche della (crescente) comunicazione pubblica e sindacale finalizzate alla costruzione di una nuova sensibilità o cultura del lavoro che, lasciati da parte vuoti slogan e retorici quanto sterili comunicati stampa, metta per davvero al centro delle logiche organizzative e delle pratiche di impresa la salute e sicurezza dei lavoratori. E tuttavia ci pare che un valido modo di analizzare la complessità delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, e valutare di conseguenza il loro impatto sul sistema prevenzionistico e sul sistema delle tutele assicurative, sia proprio quello di rispondere alla domanda se sul lavoro (e di lavoro) si muoia ancora oggi esattamente come cinquant'anni fa.

Volendo anticipare qualche conclusione, cinquant'anni è, in effetti, un arco temporale sufficientemente esteso per cogliere in profondità le macro tendenze di un fenomeno composito e articolato come i “nuovi rischi” che, diversamente da quanto si è soliti affermare, non sono semplicemente legati alla innovazione tecnologica, alla fabbrica intelligente o al lavoro su piattaforma dei rider metropolitani per intenderci. Di centrale importanza è anche il parallelo mutamento della idea stessa di lavoro, delle sue forme e delle sue concrete manifestazioni, che si intreccia con altrettanto imponenti cambiamenti sociali, demografici, geo-politici e ambientali. Fenomeni questi che hanno modificato su scala planetaria non solo la geografia economica e del lavoro e i criteri con cui tradizionalmente la leggiamo e ricostruiamo, spostando centinaia di migliaia di lavoratori dei Paesi più avanzati dalle fabbriche ai servizi e al terziario di nuova generazione, ma anche la stessa componente “strutturale” di una forza-lavoro globale che, anche in ragione di massicci fenomeni migratori, è sempre meno omogenea e standardizzabile e tanto meno inquadrabile attraverso le categorie del Novecento industriale del “lavoro astratto”, del “lavoro produttivo” e del “lavoro subordinato”.

Di particolare utilità, in questa prospettiva, mi pare un pionieristico studio di inizio anni Settanta del secolo scorso in cui per la prima volta, in un contesto ancora frammentario e incerto per quanto riguarda la raccolta sistematica dei

dati del mercato del lavoro, si provava a incrociare il dato occupazionale (forze lavoro, condizione occupazionale, settori di attività) con il dato infortunistico (morti e infortuni sul lavoro) per il periodo dal 1951 al 1970 (G. Brunetta, 1972, a cui si rinvia con riferimento alle fonti per i dati utilizzati, in questo paragrafo, con riferimento a quel preciso arco temporale).

Prendendo come anno di riferimento il 1970, e limitandoci ai soli dati essenziali, notiamo che l'intera forza lavoro (occupati, disoccupati e persone in cerca di prima occupazione) non superava i 20 milioni di persone a fronte degli oltre 25 milioni del 2020 (ancora non si dispone, nel momento in cui si scrive, dei dati definitivi sul 2021).

Un incremento significativo, che indica una radicale alterazione della struttura e delle componenti della "popolazione" lavorativa in ragione di due principali fattori che poi incidono anche sui modelli organizzativi e le dinamiche di prevenzione: la progressiva femminilizzazione del mercato del lavoro (invero ancora oggi decisamente inferiore rispetto a quanto si registra nella maggioranza degli altri Paesi europei), da un lato; il massiccio ingresso nel mercato del lavoro italiano di forza lavoro immigrata, dall'altro lato. La stessa popolazione residente passa dai 53 milioni del 1970 ai 59,6 milioni del 2020 con una parallela crescita del tasso di occupazione che passa dal 53 al 58 per cento.

Restando sui cambiamenti demografici vale anche la pena notare due ulteriori fenomeni che si intrecciano con le innovazioni di tipo tecnologico e ingegneristico: da un lato il progressivo innalzamento della età di accesso al lavoro a cui ha tuttavia fatto seguito, in tempi più recenti, una esplosione dei percorsi formativi in contesti di lavoro (alternanza formativa, apprendistato professionalizzante, apprendistato di alta formazione, tirocini curriculari ed extracurriculari, dottorati industriali) che si spiega, anche per i percorsi non professionalizzanti, con la progressiva integrazione/ibridazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro; dall'altro lato le misure di razionalizzazione della spesa pubblica che, sul versante dei sistemi di welfare, hanno registrato un significativo allungamento della durata delle carriere lavorative (e cioè un aumento della età media di lavoratrici e lavoratori) a fronte di sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro rigidi che hanno spesso

ostacolato il mutamento di mansioni e ruoli in parallelo con l'avanzamento della età anagrafica del lavoratore.

Relativamente alle forze di lavoro un ultimo dato pare di interesse ai fini del nostro ragionamento quantomeno con riferimento alla esigibilità delle tutele, rispetto alla tradizionale tensione tra diritto al lavoro e diritto alla salute (L. Montuschi, 1989), e al fenomeno emergente dei nuovi rischi psicosociali. Il 1970 è l'anno di approvazione dello Statuto dei lavoratori, forse il culmine delle conquiste per i lavoratori, quantomeno quelli dipendenti e delle grandi imprese, in termini di tutele a partire dalla stabilità del posto di lavoro. Anche l'andamento occupazionale è positivo. Su una forza lavoro presente sul territorio nazionale pari a 19.571.000 di persone, gli occupati (dipendenti e indipendenti) erano pari a ben 18.956.000 con tassi molto contenuti, almeno stando alle statistiche ufficiali, di sotto-occupazione (occupati a tempo parziale, da un minimo di 1 ora a un massimo di 32 ore settimanali) e di disoccupazione rispettivamente 250.000 e 256.000. Anche da questo punto di vista lo scenario è oggi drasticamente mutato. Nel 2020 su una forza lavoro presente sul territorio nazionale pari a 25.214.000 di persone il numero degli occupati è salito a 22.904.000 registrandosi, al contempo, un drastico incremento nel numero dei disoccupati (2.3 milioni), dei lavoratori precari (2.6 milioni), dei lavoratori a rischio povertà (3.6 milioni) che chiaramente impatta sul benessere dei lavoratori, sulla propensione a privilegiare il diritto al lavoro rispetto alle condizioni di sicurezza, sui rischi occupazionali e sulla sicurezza in senso lato del lavoro.

In una prospettiva di medio-lungo periodo la prima significativa componente della nuova "grande trasformazione" del lavoro (e dei relativi modelli organizzativi) è dunque di tipo demografico (popolazione, popolazione lavorativa o forza lavoro, popolazione aziendale, disoccupati, inoccupati, lavoratori sommersi). Questa prima componente si combina poi variamente con "percezioni" soggettive e sociali del lavoro, e della stessa idea di salute e sicurezza, legate, per la popolazione autoctona, a un rilevante innalzamento dei tassi di scolarizzazione e a un benessere diffuso, e, per la popolazione immigrata, a esigenze di sussistenza materiale che la portano, in non pochi casi, a accettare condizioni di lavoro (e rischi) oggi improponibili per gli italiani (edilizia, allevamento e agricoltura in primis, ma anche nella stessa manifattura).

Una seconda significativa componente della nuova “grande trasformazione” del lavoro, questa volta più direttamente connessa con le innovazioni tecnologiche degli ultimi decenni, è poi da rinvenirsi nella sua collocazione e distribuzione a livello settoriale. Se dagli anni Cinquanta agli anni Settanta del secolo scorso si era registrato un drastico dimezzamento della occupazione in agricoltura (dai 6.843.000 del 1954 ai 3.371.000 del 1970), nei decenni successivi si è registrato invece un altrettanto rilevante calo nel settore industriale: dagli 8.228.000 unità di lavoro del 1970 alle 4.682.000 unità di lavoro (escluse le costruzioni) del 2020.

Già solo questo dato, con una perdita in 50 anni di 3 milioni e mezzo di unità di lavoro nella industria, in uno con la frammentazione delle tipologie contrattuali e la riduzione del numero di ore lavorate (part time, cassa integrazione, lavoro a tempo), dice molto delle trasformazioni del lavoro e dei suoi modelli organizzativi anche rispetto a paradigmi regolatori della tutela della salute e sicurezza del lavoro (e delle relative tutele assicurative) che perde come suo baricentro, non solo simbolico ma anche di prototipo normativo, la fabbrica e le grandi aggregazioni produttive e il lavoro dipendente (vedi V. Cangemi, L. M. Pelusi, G. Pigliararmi, 2021). La crescita del lavoro, regolare e no, si registra nei servizi e nel terziario, caratterizzato da imprese non solo prevalentemente di piccole e medie dimensioni ma anche eterogenee in ragione dei servizi offerti, della tipologia di personale e delle forme contrattuali utilizzate; nella sanità e nei servizi di cura e benessere della persona; nel lavoro creativo e artistico; nel turismo; nelle stesse famiglie, in ragione della crescente domanda di lavoro c.d. riproduttivo (lavoro domestico e lavoro di cura in senso stretto e professionale) che si sviluppa ancora ampiamente nel mercato non istituzionale e sommerso o anche per il tramite di intermediari (oggi pure piattaforme) di dubbia qualificazione giuridica anche in termini di legalità dei servizi offerti o intermediati).

Dentro questo quadro complessivo delle trasformazioni del lavoro è ora possibile offrire qualche coordinata generale per rispondere alla domanda, che meriterebbe invero una riflessione assai più approfondita e strutturata anche in termini di specializzazioni e competenze disciplinari del gruppo di ricerca chiamato a condurla, se davvero, quale che sia il tasso di innovazione

nei modelli di produzione e organizzazione, si muoia ancora oggi sul lavoro (e di lavoro) per le stesse ragioni e allo stesso modo di cinquant'anni fa.

I dati ufficiali, a questo riguardo, parlano chiaro per quanto possa esservi un più o meno significativo scarto rispetto alla loro piena attendibilità in ragione della minore propensione / possibilità, in passato, di denunciare l'infortunio subito dal lavoratore. Se per il 1969 <sup>(8)</sup> si registravano 1.631.787 infortuni sul lavoro, di cui 4.858 infortuni mortali, per il 2019 <sup>(9)</sup> si sono registrati 644.803 infortuni sul lavoro, di cui 1.156 infortuni mortali e 106mila infortuni in itinere.

Pur a fronte di un significativo incremento del numero di persone presenti sul mercato del lavoro, e comunque rispetto a un numero di morti e di infortuni sul lavoro che è ancora elevato e moralmente inaccettabile, il trend registrato negli ultimi 50 anni è indubbiamente positivo sia in termini assoluti sia nel confronto con l'esperienza di altri Paesi europei. Eurostat posiziona infatti l'Italia al quindicesimo posto per infortuni sul lavoro. A conferma, quantomeno, della utilità degli sforzi degli ultimi anni, condotti a livello normativo, istituzionale e sindacale e con una crescente consapevolezza anche da parte dello stesso sistema delle imprese, quantomeno della parte più sana e moderna, per contrastare il fenomeno infortunistico. Si poteva probabilmente fare meglio, ma molto è stato fatto per migliorare le condizioni di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Se il calo complessivo dei morti e degli infortuni sul lavoro è un dato positivo, diverso pare, almeno per certi versi, il ragionamento da fare sulle cause di morti e infortuni. Sempre cinquant'anni fa, in un importante convegno promosso dalla triplice sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (CGIL-CISL-UIL, 1971), con relazioni e interventi da parte dei rappresentanti di poligrafici, metalmeccanici, confezioni, gomma, marmi, tessili, elettrici, autoferrotranvieri, postelegrafonici, farmaceutici, ispettorato provinciale del lavoro, centro per la lotta contro le nocività ambientali, istituto di medicina del lavoro e ufficio sanitario di Torino, si enumeravano le seguenti cause degli infortuni e delle malattie professionali nell'industria:

8 Usiamo i dati del 1969 perché i dati reperiti per il 1970 sono parziali e dunque non pienamente attendibili.

9 Come noto l'andamento infortunistico del 2020 è stato condizionato dalla cessazione, per imposizione governativa, di ampia parte delle attività economiche e produttive e dalla generalizzazione del lavoro da remoto come misura di contenimento e contrasto alla diffusione del Covid-19. Per questa ragione sono stati utilizzati i dati relativi al 2019.



- la generale prevalenza della legge del profitto sulla tutela dei lavoratori;
- l'insicurezza e la nocività ambientale dei luoghi di lavoro;
- il continuo aumento dei ritmi e dei turni di lavoro;
- l'usura psicofisica del lavoratore;
- l'accentramento delle industrie nei poli di sviluppo dei grandi centri urbani;
- i dislivelli socio-economici-ambientali tra aree a basso e ad alto potenziale produttivo;
- l'insufficiente alimentazione (anche per la carenza di mense aziendali);
- la crescente complessità e disorganicità del dato normativo;
- la crescente inosservanza delle leggi e delle norme tecniche di sicurezza.

Rispetto ai dati raccolti sugli andamenti del fenomeno infortunistico e a questo lungo e, per certi versi, ancora attuale elenco di "cause" segnalato dai sindacati potremmo allora rispondere al quesito da cui siamo partiti nel senso che, oggi, non si muore nel nostro Paese come cinquant'anni fa. A ciò però dovremmo poi aggiungere una ulteriore considerazione e cioè che, pur nella evidente modernizzazione generale dei processi produttivi e dei contesti di lavoro, restano radicati in alcuni settori e in alcune aree del paese fattori di arretratezza, sia nella cultura di impresa e dei relativi modelli organizzativi sia nella dinamiche di applicazione, implementazione e controllo delle numerose (ma non sempre effettive) previsioni normative, come se in effetti, per molte imprese e per molti lavoratori, poco o nulla fosse cambiato rispetto alla situazione che si registrava cinquant'anni fa.

Di modo che, se è giusto osservare che l'evocazione della cultura della sicurezza resta poco più di un vuoto slogan in assenza di precisi comportamenti organizzativi (P. Pascucci, 2016) e di una reale dimensione partecipativa alla gestione delle relative problematiche nei diversi contesti produttivi e di lavoro, è allora possibile sostenere che, se restiamo a quei fatti segnalati dai sindacati nella loro campagna di denuncia, il tema della salute e sicurezza sul lavoro rimane ancora oggi, soprattutto nelle imprese meno strutturate, nel sommerso diffuso e nella componente più debole e ricattabile del mercato del lavoro,

un problema ancora troppo spesso relegato al piano della fatalità: “disgrazie inevitabili da pagare per mantenere il tenore di vita e la prosperità delle nostre ricche società” (M. Biagi, 1991)

### **3 Quello che (ancora) non ci dicono i dati sul fenomeno infortunistico rispetto alle trasformazioni del lavoro e dei modelli organizzativi**

A queste prime e sommarie considerazioni se ne possono poi aggiungere altre su quello che, invece, i dati ufficiali ancora non ci dicono o, quantomeno, su quello che ancora non emerge, al di fuori da una ristrettissima cerchia di specialisti, nel dibattito pubblico, politico e sindacale, sul fenomeno infortunistico e sul tema delle malattie professionali e che, pure, rileva in modo decisivo rispetto al tema oggetto di questa relazione.

L'attenzione -spesso anche tra gli addetti ai lavori, quantomeno nelle discipline giuridiche - è infatti ancora tutta concentrata sul fenomeno infortunistico e sulle morti *sul* lavoro, questo comprensibilmente anche per l'effetto emotivo che scaturlisce da ogni notizia di una morte avvenuta sul luogo di lavoro. Poco si parla per contro delle morti *di* lavoro e non solo per la difficoltà, in molti casi, di ricostruire anche in chiave giuridica e risarcitoria i relativi nessi causali. Eppure, a fronte dei circa 700 morti annuali nei luoghi fisici di lavoro (a cui ovviamente vanno aggiunti i morti in itinere), stime non ufficiali parlano, forse in difetto, di oltre 7.000 morti ogni anno per tumori occupazionali (si veda la denuncia di R. Falcetta, 2019). Un indicatore inequivocabile del fatto che, anche grazie al progressivo innalzamento delle aspettative e della qualità di vita, si continua a morire di lavoro ma spesso in forma silenziosa e comunque diversamente da molti anni fa (per i tumori professionali vedi T. Musu, L. Vogel 2018).

Altra cosa, ovviamente, è l'emersione di questo fenomeno e il riconoscimento formale ai fini di tutela del lavoratore che ne viene colpito. Resta il fatto che, secondo i dati elaborati dalla Società Italiana di Medicina sul Lavoro dal 1961 al 1970, l'INAIL ha riconosciuto ogni anno, in media, oltre 1.000.000 di infortuni sul lavoro, dei quali oltre 1.800 mortali, nello stesso periodo le malattie professionali riconosciute erano in media circa 16.000, di cui 60 mortali. In tempi recenti gli infortuni riconosciuti sono più che dimezzati (40%), infortuni mortali ridotti a un terzo, malattie professionali stabili ma di tipo diverso (muscolo-scheletriche).

Le malattie professionali “riesplodono” negli ultimi anni ma quelle riconosciute, media annuale, sono circa 20.000 ogni anno, di cui oltre 700 con esito mortale (F. Violante, 2019). Inoltre, un altro fenomeno di grande rilevanza, di cui ancora non si parla, è poi anche quello della mortalità differenziale per occupazione cioè le diverse aspettative di vita rispetto al lavoro svolto (Violante, 2019) a conferma che la sorveglianza sanitaria sul lavoro sia un aspetto largamente sottovalutato rispetto alle problematiche emergenti in materia di salute e sicurezza occupazionale nelle nostre complesse società dove la separazione tra vita e lavoro tende a dissolversi (*infra*, sempre in questo paragrafo).

Un capitolo a sé meriterebbe poi, rispetto all’andamento e al grado di incidenza quantitativa delle malattie professionali rispetto agli infortuni sul lavoro, l’analisi del tema emergente, ma certamente non nuovo come pure solitamente si afferma (*infra*, § 4), dei rischi psicosociali che rimane un terreno ancora largamente sommerso, poco monitorato e poco conosciuto nella sua reale portata.

Rispetto alla più recente evoluzione della idea di salute, corrispondente oggi non solo alla assenza di una patologia ma a uno stato di benessere psicofisico complessivo della persona in sé e nel rapporto con l’ambiente in cui è inserita (M. Tiraboschi, 2021), è di interesse, ai fini del nostro tema, segnalare l’aspetto più rilevante della recente trasformazione del lavoro che, per quanto guidata come sempre dalla innovazione tecnologica, segna il progressivo passaggio da un mercato del tempo di lavoro a un mercato delle professionalità. Il punto è di interesse non tanto e non solo per il conseguente svuotamento funzionale della tradizionale distinzione, in termini di apparato di tutele, tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Rileva ancora di più, nei moderni mercati transizionali del lavoro (L. Casano, 2020), la radicale messa in discussione, agevolata da modelli agili di organizzazione del lavoro (E. Dagnino, 2019), dei fondamenti del capitalismo industriale novecentesco, su cui sono stati edificati tanto il diritto del lavoro di matrice statutale che i sistemi di contro-potere e autotutela sindacale, incentrati sulla netta separazione tra vita e lavoro così come sulla distinzione tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo come criterio per separare ciò che è riconducibile e cioè che invece non è riconducibile a una logica contrattuale di scambio e di mercato .

Originariamente – e per lungo tempo – il mercato del lavoro, come costruzione artificiale resa possibile dal diritto, sarà unicamente il mercato del lavoro produttivo: il mercato cioè del lavoro salariato e del tempo di lavoro. Con ciò si spiega perché il diritto del lavoro si sia sempre occupato del solo lavoro dipendente. E con ciò si comprende anche perché, una volta acquisite come definitive le dinamiche di funzionamento del mercato del lavoro cristallizzate nelle ricostruzioni dommatiche più risalenti, i giuristi del lavoro abbiano per lungo tempo inseguito la trasformazione del lavoro (senza venirne a capo) dal solo lato della fattispecie e delle tipologie contrattuali; un vero e proprio “furore classificatorio”, frutto del progressivo distacco della prospettiva giuridica da quella economica e anche da quella sociale (con l’ingresso nel mondo del lavoro delle donne e con l’avvio in entrata dei flussi migratori da altri Paesi), che impedirà al giurista di domandarsi pregiudizialmente, ai fini del corretto inquadramento giuridico di un fenomeno storico quale è il lavoro, cosa si scambia oggi sul mercato del lavoro e di cogliere l’avvio della costruzione di nuovi mercati del lavoro delle competenze e delle professionalità.

Non è certo questa la sede per verificare la tenuta della definizione (e riduzione) del valore del lavoro a una durata temporale misurabile; ciò soprattutto con riferimento alla necessità di differenziare il ragionamento a seconda che ci si riferisca a forme di lavoro semplice e ripetitivo (*unskilled labour*), che possono svilupparsi agevolmente anche in mercati poco o nulla organizzati, ovvero a forme di lavoro qualificato e complesso (*skilled labour*), che si consolidano nei mercati interni del lavoro anche grazie al concorso di intermediari (pubblici o privati) incaricati di aggregare la domanda e l’offerta di lavoro in funzione dei fabbisogni professionali e delle esigenze produttive. Ci pare, tuttavia, che queste nozioni di lavoro e di mercato del lavoro permeate di industrialismo e di fordismo siano diventate, nel corso del tempo, dei veri e propri ostacoli epistemologici che limitano in modo decisivo - e in negativo - l’evoluzione della riflessione giuridica sul rapporto tra la persona e il lavoro anche dal punto di vista del nodo delle tutele a garanzia della salute e sicurezza sul lavoro (vedi M. Tiraboschi, 2019). E questo, nonostante la normativa in materia di salute e sicurezza in Italia si segnali, dalla approvazione del Testo Unico del 2008 in poi, per una definizione universalistica di lavoratore che

va ben oltre il mero recepimento delle direttive euro-unitarie (P. Pascucci, 2008). Nella sua traduzione in concrete misure di tutela, infatti, tale meritoria *vis expansiva* della normativa prevenzionistica presta il fianco a non poche criticità, a cominciare dalla tecnica della mera estensione di alcune tutele senza adattamenti alle peculiarità del lavoro autonomo e delle differenziazioni tra collaboratori che svolgono la prestazione nei locali del committente e collaboratori che la svolgono al di fuori (tra gli ultimi E. Dagnino, 2021a).

#### **4 Tecnologie, nuovi modelli organizzativi, tutela della salute e sicurezza del lavoro: luci e ombre della IV Rivoluzione Industriale**

A questo punto del ragionamento è possibile inquadrare con maggiore precisione le sfide poste dalla IV rivoluzione industriale ai sistemi prevenzionistici e all'impianto delle tutele assicurative nella consapevolezza, a cui contribuisce l'analisi storico-evolutiva dei fenomeni economici incentrati sull'impiego del lavoro umano, che il punto nodale non sia semplicemente quello tecnologico. Vero è, anzi, che l'avvento della tecnologia ha significativamente migliorato le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro soprattutto nel settore industriale. Si pensi, solo per fare qualche esempio, all'utilizzo di robot o di dispositivi telecomandati per l'esecuzione di operazioni intrinsecamente pericolose o per svolgere compiti pesanti, ripetitivi, monotoni e/o ad alto ritmo, che consentono di prevenire rischi di tipo muscolo-scheletrico e di natura psichica (L. Pelusi, 2020; vedi anche i contributi raccolti in M. Tiraboschi, 2021 e ivi ulteriori riferimenti bibliografici) o alle potenzialità delle tecnologie di monitoraggio (*Smart PPE*) a contrasto dei rischi del lavoro isolato o, nelle fasi di emergenza pandemica, per garantire il distanziamento fisico tra i lavoratori (E. Dagnino, 2021b). E si pensi anche alla diffusione di strumenti di comunicazione wireless che svincolando i lavoratori dalla presenza in un luogo fisico predeterminato consentendo loro maggiori margini di libertà e autonomia nella esecuzione della prestazione di lavoro (G. Ludovico, 2021) anche se resta ancora tutto da valutare, rispetto ai campi elettromagnetici e all'uso del 5G che essi implicano (G. Pigliararmi, 2020 e ancora G. Ludovico, 2021), il reale impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori e la valutazione di quali precauzioni adottare rispetto al rischio da ignoto tecnologico.

Lungi dall'essere un fenomeno puramente tecnologico o industriale la IV Rivoluzione industriale (che molti assimilano semplicisticamente al fenomeno denominato Industria 4.0) muta radicalmente la concezione dei mercati del lavoro, non più statici ma transizionali, e la stessa idea di lavoro che si allarga oltre gli stretti confini di una ontologia puramente economicista che ha reso per lungo tempo invisibili, e come tali, non protetti dal legislatore e della stessa contrattazione collettiva rilevanti espressioni del lavoro come il lavoro domestico e di cura rispetto alle quali assistiamo oggi a radicali evoluzioni che passano anche dalle piattaforme (A. Hunt, F. Machingura, 2016; A. Trojansky, 2020).

Diversamente dai modelli di produzione di stampo fordista, la prestazione può ora - grazie alla diffusione di dispositivi con connessione internet - esser resa ovunque, in luoghi e tempi distanti da quelli tradizionali, consentendo di superare le logiche verticistiche e responsabilizzando il lavoratore, al quale viene ora chiesto di operare con maggiore autonomia all'interno della organizzazione produttiva. La prestazione diventa in un certo senso "fluida", destandardizzata e frammentata (L. Nogler, 2018), risultando via via sempre meno rilevanti i modi, i tempi e anche i luoghi in cui questa viene resa, essendo adesso possibile la gestione a distanza dei sistemi produttivi, perennemente interconnessi, così liberando dal vincolo di presenza fisica in azienda persino una figura quale quella del manutentore, storicamente legata alla materialità dei mezzi di produzione.

I rischi emergenti dal lavorare in remoto sono stati posti in evidenza dalle stesse istituzioni comunitarie e in particolare dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA, 2017). Il pericolo oggi è quello di trascurare la tutela dei lavoratori inseriti in contesti aperti e fluidi a discapito non solo della salute e sicurezza tradizionalmente intesa, ma altresì della sua dimensione sociale. Infatti, seppur perennemente connessi, molti lavoratori tendono progressivamente a isolarsi, incorrendo nel pericolo di una vera e propria perdita di identità (personale e professionale), in quanto sempre più spesso orfani di un luogo di lavoro in cui tessere relazioni di senso e costruire una vera e propria comunità di appartenenza. In questa prospettiva la distanza fisica del lavoratore dalla sfera organizzativa del datore di lavoro, nonché dal

luogo tradizionale di lavoro in cui è facile instaurare interazioni con i colleghi, comporta il rischio di un maggiore individualismo e isolamento sociale dei lavoratori (S. Zappalà, 2017).

Non è possibile ripercorrere in questa sede una completa rassegna delle trasformazioni in atto nei processi produttivi e nei diversi settori economici. Evidente è, in ogni caso, come i concetti di organizzazione e di luogo di lavoro si siano progressivamente modificati (P. Pascucci, 2019a) sino a diventare fluidi. Sullo stesso piano sono allora da interpretare i rischi che travalicano sempre di più dall'azienda al territorio circostante. In un contesto in cui i mutamenti del lavoro hanno comportato il superamento dei confini dell'impresa il rischio che corriamo è quello di assistere alla conseguente e progressiva perdita del tradizionale luogo di lavoro, il quale passa dall'essere inserito stabilmente all'interno dei locali aziendali sino al disperdersi nel territorio circostante all'impresa, rendendo quasi obsoleta la differenza tra le due dimensioni, nonché, di conseguenza, quella tra salute (e sicurezza) occupazionale e salute pubblica (vedi già, per la Francia, le conclusioni del rapporto A.C. Bensadon, P. Barbezieux del 2014) e questo senza ancora porsi il problema, di complessa soluzione, relativo alla possibilità di immaginare una progressiva funzionalizzazione dell'obbligo datoriale di sicurezza anche alla tutela della salute pubblica (sul tema vedi, in termini problematici, P. Pascucci, 2021b; si vedano, nella già citata esperienza francese, *l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* del 2021 e il successivo intervento normativo attuato con loi n°2021-1018 du 2 août 2021, su cui per gli aspetti qui di interesse J. Dirringer 2021, H. Larouziere, L. Lerouge 2021). Piuttosto, nei nuovi contesti produttivi e di lavoro che perdono sistematicamente punti di riferimento fisici (a partire dallo spazio e dal tempo), sembra sempre più difficile «negare che il rapporto fra ambiente di lavoro e ambiente generale sia, tanto sul piano del nome quanto su quello della cosa, un rapporto di continenza, e che entrambi contengano, *rectius* circondino, al di là delle diversità di contesto, l'uomo» (in questi termini vedi già R. Del Punta, 1999 e anche L. Montuschi, 2000).

Di conseguenza la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori si sta evolvendo in due direzioni: da un lato, sta valicando i confini dei luoghi fisici

di lavoro e della protezione da fattori che potrebbero causare infortuni per investire una dimensione organizzativa del lavoro sempre meno reificata (P. Pascucci, 2019, pp. 18-19); dall'altro lato, si sta convertendo, partendo dalla mera prevenzione dei rischi, in una vera e propria promozione della salute anche al di fuori dei classici "ambienti di lavoro" e dei tradizionali "tempi di lavoro", di pari passo con il mutare dei tratti tipici del concetto di lavoro rilevante per il diritto e per l'economia (così L. Pelusi, 2020).

Da qui la consapevolezza di dover oggi pensare, nei mercati transizionali e sempre più fluidi del lavoro, non solo a regole giuridiche ma anche a reti sociali di protezioni tarate sulla persona piuttosto che su luoghi fisici sviluppando la già richiamata direzione di marcia impressa all'apparato di tutele in materia prevenzionistica che già nel Testo Unico del 2008, grazie a una definizione ampia e universalistica di "lavoratore" (P. Pascucci, 2019a; Id., 2014), aveva imparato ad affrancarsi dallo specifico status occupazionale o anche contrattuale della persona pur nella nota difficoltà di gestire la salute e sicurezza dei lavoratori c.d. atipici (vedi già M. Tiraboschi, 1996). Insomma, una "sicurezza dei lavoratori" piuttosto che la mera "sicurezza nei luoghi di lavoro" (P. Pascucci, 2019a, p. 19).

Da questo punto di vista un discorso a sé merita il tema dei rischi psicosociali che sono oggi considerati, da una ampia e variegata letteratura internazionale e interdisciplinare e dalle stesse istituzioni comunitarie, un oggetto di studio emergente rispetto ai più tradizionali profili della normativa di tutela e promozione della salute e sicurezza dei lavoratori. I pericoli per il benessere psicologico e la salute mentale del lavoratore vengono indicati e considerati quale esito delle nuove condizioni di lavoro, plasmate da fenomeni conseguenti alla incessante evoluzione tecnologica e a modelli organizzativi che consentono di controllare costantemente (e influenzare il ritmo del) la prestazione di lavoro.

E tuttavia questa impostazione, per quanto dominante, finisce col non ricordare le dinamiche sociali e antropologiche innescate nella I Rivoluzione industriale con la conseguenza di prospettare soluzioni normative e organizzative inefficaci perché incapaci di cogliere il problema alla radice. Che è quello della già ricordata idea economicista di lavoro sottostante a un determinato modelli produttivo (*supra*, § 3) che finisce per separare la persona



(soggetto) dal lavoro (oggetto). Eppure, è solo una riflessione che parta dalla lezione del passato può, per contro, aiutare a comprendere come il tema dei rischi psicosociali non sia affatto nuovo e che vada impostato oggi in modo tale da valorizzare le opportunità aperte dalla IV rivoluzione industriale che aprono la strada a una nuova idea di lavoro che rimetta al centro la persona nei processi economici e produttivi.

Oggi, i rischi psicosociali vengono infatti affrontati prioritariamente in termini giuridico-politici. Riconoscendo l'apparato normativo quale strumento principale per il contrasto del malessere e il mantenimento del massimo livello di benessere psico-fisico, la letteratura nazionale e internazionale ha proceduto ad una disamina dei diversi meccanismi regolatori applicati ai rischi tradizionali, al fine di verificare se le disposizioni vigenti in materia fossero adeguate anche ad affrontare gli scenari futuri (vedi, tra i tanti, G.G. Balandi, L. Calafà, L. Lerouge, C. Molina Navarrete, M. Peruzzi, M. Steinberg, C.E. Triomphe, V. van der Plancke, 2012).

All'unanimità, è stata sentenziata l'inefficienza degli apparati normativi e contrattuali di tutela della salute dei lavoratori, perché ancora prioritariamente calibrati su problematiche di tipo fisico, tanto da suggerire in anni recenti l'opportunità di una direttiva espressamente dedicata a questi rischi (si veda la Risoluzione *A new EU strategic framework on health and safety at work post 2020* del 10 marzo 2022, § 5, e, da ultimo, in dottrina, A. Cefaliello, 2021). Ad alimentare un diffuso atteggiamento di sottovalutazione e stigmatizzazione delle questioni psicosociali contribuisce, in parte, la natura stessa dei suddetti rischi: mentre i pericoli fisici sono facilmente oggettivabili, grazie a precisi standard tecnici e di sicurezza che li inquadrano, i rischi psicosociali, riferendosi più propriamente alla relazione che ogni lavoratore intrattiene con la propria mansione e con l'ambiente di lavoro, risultano più difficilmente misurabili. Inoltre, i fattori psicosociali sono percepiti come condizioni latenti che non producono danni evidenti e immediati alla salute del lavoratore e, affinché arrivino al punto da compromettere il benessere della persona, si richiedono periodi di esposizione medio-lunghi. Se i rischi psicosociali emergenti venissero invece affrontati in prospettiva antropologica (è la tesi sostenuta in C. Leccardi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi, 2021), rispetto al rapporto tra

persona e lavoro, e non in chiave meramente tecnico-giuridica, come invece è consueto fare oggi da parte di medici e psicologi del lavoro, sarebbe forse possibile immaginare soluzioni alternative - e fattualmente efficaci - per la gestione del problema rimettendo al centro l'idea o il valore stesso del lavoro per una società superando così quella visione prettamente economicistica che, non solo domina le sovrastrutture normative, ma che pure tanto incide sui comportamenti concreti e la psiche delle persone nelle organizzazioni produttive e nel mercato del lavoro.

## **5 Nuovi modelli organizzativi tra dubbie semplificazioni, modelli di auto-organizzazione e auto-responsabilizzazione del lavoratore e percorsi di prevenzione partecipata: il caso emblematico del lavoro agile**

Una visione complessiva, che si può ricostruire correttamente solo dentro una prospettiva di analisi storico-evolutiva, di quelle che sono le profonde trasformazioni del lavoro e del loro impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori sembra dunque mettere in discussione uno dei capisaldi dell'attuale sistema prevenzionistico. E cioè la convinzione che il problema della salute e sicurezza dei lavoratori nasca dalla organizzazione e che nella organizzazione esso possa trovare la sua migliore soluzione (L. Montuschi, 1989; P. Pascucci 2016; G. Natullo, 2021). Come è stato notato tutte le nuove manifestazioni ed espressioni del lavoro spostano in effetti il lavoro "dalla tradizionale subordinazione localizzata - in fabbrica, stabilimento, negozio, ufficio - a una modalità di prestazione sempre più destrutturata e incline a muoversi nell'ambito dell'auto-direzione, anche se non sempre, e dell'auto-organizzazione" (così M. D'Onghia, 2021) e persino della auto-responsabilizzazione rispetto alle fonti e situazioni di rischio.

Emblematico, da questo punto di vista, è il caso del lavoro agile che proprio sul nodo della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dei nuovi rischi ha evidenziato, almeno nel nostro Paese, una marcata ambiguità in termini di politica legislativa e rilevanti criticità dal punto di vista tecnico-formale. Questo al punto di indurre il servizio studi della Camera dei Deputati a domandarsi se la proposta di regolazione per via legislativa non fosse altro che un passaggio obbligato per "derogare a norme imperative di legge (come nel caso della

sicurezza sul lavoro)” previste dalla vigente legislazione “ordinaria” (Camera dei deputati - Servizio Studi, 2015). Ed in effetti la scelta di introdurre il “nuovo” modello organizzativo del lavoro agile in luogo di una rivisitazione e modernizzazione del “vecchio” telelavoro, come è accaduto in tutti gli altri ordinamenti giuridici a noi più vicini (Francia e Spagna in primis), è parsa subito come una strada, invero traballante quanto stretta, per aggirare sul piano meramente nominalistico e formale le normative (anche europee) in materia di salute e sicurezza dei lavoratori (M. Tiraboschi, 2017). Rileva infatti, quantomeno rispetto a uno dei profili più delicati della fattispecie, la previsione di cui all’articolo 3, comma 10, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, secondo cui, a favore di «tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico, compresi quelli di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70, e di cui all’accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002, si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall’ambito in cui si svolge la prestazione stessa». Tratto distintivo della fattispecie del telelavoro non è pertanto, alla luce delle fonti sopra richiamate, la presenza di una postazione fissa di lavoro quanto la regolarità/continuità della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali.

Oltre al dubbio che il legislatore del 2017 abbia inteso eludere - se non proprio aggirare - il nodo della applicazione al lavoro agile della normativa di salute e sicurezza di cui al decreto legislativo n. 81/2008, rimane l’impressione che il processo legislativo sia *rimasto* intrappolato da una rappresentazione non solo sbagliata ma anche decisamente vecchia del telelavoro, là dove il “requisito” distintivo della postazione fissa di lavoro, riconnesso alla fattispecie del telelavoro, più che da parametri normativi di legge o di contratto collettivo, era semmai imposto (ma non in termini preclusivi e neppure rigorosi) dalle tecnologie un tempo disponibili.

Vero è, in ogni caso, che anche per il lavoro agile il rispetto alla normativa di sicurezza e tutela della salute negli ambienti di lavoro non può certo limitarsi alla generica previsione di cui all’articolo 22 della legge n. 81/2017, secondo cui il datore di lavoro (1) “garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al

lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro”, mentre il prestatore di lavoro (2) “è tenuto a cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali”.

E tuttavia autorevoli testi contrattuali di livello non solo aziendale ma anche di settore sembrano scaricare sul lavoratore la responsabilità e i rischi in materia quanto la prestazione venga resa fuori dai locali aziendali (vedi ADAPT, 2021, D. Porcheddu, 2021). In questa direzione si era autorevolmente - e sorprendentemente - espresso pure il Protocollo su salute e sicurezza del 12 dicembre 2018 tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil in attuazione del c.d. “Patto della fabbrica” là dove, nel capitolo su “nuove modalità organizzative e di lavoro” si era sostenuto che “per i lavoratori impegnati in attività di lavoro in luoghi differenti da quelli soggetti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro (e limitatamente a questa fase lavorativa) si applicano *esclusivamente* le disposizioni del D.lgs. 81/2008 relative agli obblighi informativi, formativi di addestramento (artt. 36 e 37), di dotazione dei necessari dispositivi di protezione individuale e di garanzia della sicurezza delle attrezzature eventualmente messe a disposizione dal datore di lavoro (art. 18, comma 1, lett. d), della sorveglianza sanitaria” (corsivo nostro). Una posizione poi superata solo con l’articolo 6 del Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 tra Governo e parti sociali che, con posizione più equilibrata e tecnicamente corretta, riconosce come ai lavoratori in modalità di lavoro agile “si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all’esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali (...)” e che, “fermo l’obbligo per i lavoratori di cooperare all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione di lavoro agile”, è comunque “il datore di lavoro (che) garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile (...)”.

Ricordato che la remotizzazione del lavoro comporta “il rischio non solo di

finire isolati dal proprio contesto lavorativo, dalle relazioni sociali che vi si creano, ma anche dai normali e tradizionali processi di partecipazione collettiva e di sindacalizzazione” (M. D’Onghia, 2021) resta in ogni caso tutto da ripensare, anche in termini organizzativi, il ruolo delle parti sociali e, segnatamente, della contrattazione collettiva (G. Natullo, 2021, P. Tullini, 2021) nella gestione e prevenzione dei nuovi rischi. Il caso emblematico del lavoro agile è del resto solo una delle molteplici espressioni della progressiva disgregazione dei luoghi fisici del lavoro e della produzione che consegna alla persona anonimi spazi di transito per fasi di vita che, fuori e dentro il lavoro, perdono di senso perché prive di identità e povere di relazioni in quella che pare una corsa solitaria utile tutt’al più a colmare, con il lavoro, un vuoto antropologico profondo.

Se il diritto alla salute e sicurezza va ripensato, anche come diritto della persona che lavora e non semplicemente come un diritto legato a una precisa dimensione fisica del lavoro (P. Pascucci, 2021, P. Tullini, 2021), resta allora da sottolineare la rilevante distinzione concettuale tra la *persona*, intesa come essere in relazione con gli altri e la società, e il semplice *individuo*, inteso come monade separata dalle sue relazioni sociali (per tutti P. Rescigno, 1958) nella consapevolezza che quella che viviamo non è puramente una sfida regolatoria e normativa ma, prima di tutto, una sfida partecipativa che può essere vinta solo rimettendo al centro del sistema prevenzionistico una cultura (anche sindacale) collaborativa che è poi niente altro che la dimensione corretta per affrontare il nodo tecnico-organizzativo e della stessa costruzione sociale delle competenze e delle nuove professionalità di cui necessita il sistema della prevenzione (S. Negri, 2021). Solo con la partecipazione e il coinvolgimento del sindacato sarà del resto possibile garantire quella “specializzazione” e quella “prossimità” che sono imprescindibili per rendere concreta ed effettiva la tutela della persona nei diversi settori produttivi e nei diversi contesti di lavoro (P. Tullini, 2021).

## Elenco delle opere citate

ADAPT (a cura di), *La contrattazione collettiva in Italia (2020)*, Parte III, Sezione II, Capitolo I, *Dieci anni di lavoro agile*, ADAPT University Press, p. 315 e ss.

A.C. Bensadon, P. Barbezieux (2014), *Articulation entre santé au travail et santé publique: une illustration au travers des maladies cardiovasculaires*, Inspection Générale des Affaires Sociales, Paris.

M. Biagi (2003 ma 1991), *L'ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria: il caso italiano*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, Milano, p. 371 e ss.

G.G. Balandi, L. Calafà, L. Lerouge, C. Molina Navarrete, M. Peruzzi, M. Steinberg, C.E. Triomphe, V. van der Plancke (2012), *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, in Working Paper Olympus, n. 14.

M. Brollo (2020), *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, F. Seghezzi (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, Adapt University Press, 2020, p. 195 e ss.

G. Brunetta (1972), *Gli infortuni sul lavoro. Le forze di lavoro. Infortuni e malattie professionali. Dati riassuntivi. Una politica di prevenzione*, in *Aggiornamenti Sociali*, p. 355 e ss.

Camera dei deputati - Servizio Studi, *Disposizioni per la promozione dello smart working A.C. 2014*, Dossier n. 364 - Schede di lettura 3 novembre 2015.

V. Cangemi, L. M. Pelusi, G. Pigliararmi (a cura di) (2021), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Volume IV, *Le tutele assicurative: il caso italiano nel confronto comparato*, ADAPT University Press.

L. Casano 2020, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press.

- L. Casano, F. Seghezzi (a cura di) (2021), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Volume II, *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, ADAPT University Press.
- A. Cefaliello, *Psychosocial risks in Europe. National examples as inspiration for a future directive*, ETUI Policy Brief, 16.
- CGIL-CISL-UIL (1971), *L'ambiente di lavoro*, Atti del convegno di Torino del 17 novembre 1970, Roma.
- M. D'Onghia (2021), *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati, p. 251 e ss.
- E. Dagnino (2019), *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press.
- E. Dagnino (2021a), *L'ambito applicativo delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Spunti da una sentenza d'oltremanica tra piattaforme e lavoro precario*, in *DRI*, p. 582 e ss.
- E. Dagnino (2021b), *Le tecnologie per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tra garanzie e vincoli*, in *LG*, p. 591 e ss.
- R. Del Punta (1999), *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *DRI*, n. 2, p. 151 e ss.
- J. Diringere (2021), *Santé-travail, santé environnementale, santé globale... Qui trop embrasse mal étreint*, in *DS*, 11, p. e 934 ss.
- EU-OSHA (2017), *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, Bilbao.
- R. Falcetta (2019), *Tumori da lavoro, numeri da aggredite*, in *Il Fatto Quotidiano* del 26 settembre 2019, p. 13.
- A. Hunt, F. Machingura (2016), *A Good Gig? The rise of on-demand domestic work*, ODI Working Paper, n. 7.
- H. Larouziere, L. Lerouge (2021), *Que faut-il attendre de declouisonnamente de la santé au travail et de la santé publique?*, in *RDT*, n. 7, 423 ss.

C. Leccardi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Dalla I alla IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*, Working Paper ADAPT Salus n. 4.

G. Ludovico (2021), *Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore*, in G. Ludovico, F. Fita Ortega, T.C. Nahas (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press.

F. Malzani (2019), *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, in P. Pascucci (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Angeli, Milano, p. 45 e ss.

L. Montuschi (2000), *Ambiente di lavoro (voce)*, in *Digesto delle discipline privatistiche, sez. commerciale*, I, Agg., Utet, Torino.

L. Montuschi (1989), *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Angeli, Milano, terza edizione.

T. Musu, L. Vogel (2018), *Cancer and work Understanding occupational cancers and taking action to eliminate them*, European Trade Union Institute, Brussels

G. Natullo (2021), *L'organizzazione delle imprese a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e dei cittadini*, in L. Zoppoli (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati, p. 129 e ss.

S. Negri (a cura di) (2021), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale*, Volume V, *Competenze e nuove professionalità per la tutela della salute e sicurezza*, ADAPT University Press.

L. Nogler (2018), *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, Milano.

P. Pascucci (2008), *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" - IT, n. 73.



- P. Pascucci (2014), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 (aggiornato alla l. 30 ottobre 2014, n. 161)*, Quaderni di Olympus n. 4, p. 34 e ss.
- P. Pascucci (2016), *Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, p. 66 e ss.
- P. Pascucci (2019a), *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in P. Pascucci (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Angeli, Milano, p. 11 e ss.
- P. Pascucci (a cura di) (2019b), *Salute e sicurezza sul lavoro Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Angeli, Milano.
- P. Pascucci (2021a), *Il Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro: spunti di riflessione (a fronte dei cambiamenti in atto) e proposte di modifica*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, p. 499 e ss.
- P. Pascucci (2021b), *Salute pubblica e limiti all'attività di impresa dall'angolo visuale del diritto del lavoro e della sicurezza sul lavoro*, in L. Zoppoli (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati, p. 113 e ss.
- L. Pelusi (2020), *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*, Working Paper ADAPT Salus, n. 1.
- G. Pigliararmi (2020), *5G e nuovi ambienti di lavoro: appunti per una ricerca giuslavoristica*, in *DRI*, p. 1055 e ss.
- D. Porcheddu (2021), *La tutela della sicurezza del lavoratore agile Tra dubbi interpretativi e ruolo della contrattazione collettiva*, Working paper ADAPT Salus, n. 3.
- P. Rescigno (1958), *Le società intermedie*, in *il Mulino*, 1958, p. 3 e ss.
- M. Tiraboschi (1996), *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva n. 91/383/CEE*, in *DRI*, n. 3, p. 51 e ss.

M. Tiraboschi (2017), *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *DRI*, p. 921 e ss.

M. Tiraboschi (2019), *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, ADAPT University Press.

M. Tiraboschi (a cura di) (2021), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale*, Volume I, *Bilancio e prospettive di una ricerca*, ADAPT University Press.

A. Trojansky (2020), *“Uber-isation” of care? Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers’ rights*, Report EESC.

P. Tullini (2021), *Le sfide per l’ordinamento italiano*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, p. 499 e ss.

F. Violante (2019), *Il ruolo delle professioni mediche*, relazione presentata al convegno annuale di ADAPT in ricordo di Marco Biagi sul tema *La salute della persona nelle relazioni di lavoro*, Roma, 14 marzo 2019.

S. Zappalà (2017), *Smart working e fattori psico-sociali*, in M. Neri (a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, Tao Digital Library, pp. 17 e ss.

L. Zoppoli (a cura di) (2021), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati.