

Brevi considerazioni a proposito di salute e sicurezza nel mondo del lavoro che cambia**

di Chiara Lazzari*

SOMMARIO: 1. Fluidità di tempi e luoghi di lavoro e responsabilizzazione del lavoratore. – 2. Organizzazione produttiva, ambiente di vita, tutela della salute e sicurezza: un approccio integrato. – 3. La persistente centralità dell'organizzazione e il ruolo dei MOG.

1. Fluidità di tempi e luoghi di lavoro e responsabilizzazione del lavoratore

Mi pare che uno dei filoni principali della relazione di Michele Tiraboschi¹ – ma lo stesso è a dirsi per quella di Aude Cefaliello² – sia rappresentato dalla fluidità di tempi e luoghi di lavoro, indotta dalla rivoluzione tecnologica e dalla transizione digitale.

In un passaggio, Michele Tiraboschi scrive: «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». E ancora: «Evidente è, in ogni caso, come i concetti di organizzazione e di luogo di lavoro si siano progressivamente modificati sino a diventare fluidi. Sullo stesso piano sono allora da interpretare i rischi che travalicano sempre di più dall'azienda al territorio circostante»³.

In proposito, mi sembra che tali affermazioni sollecitino alcune riflessioni.

* Chiara Lazzari è professoressa associata di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo. chiara.lazzari@uniurb.it.

** Il contributo, preventivamente sottoposto alla lettura del Comitato di Redazione, riproduce, con l'aggiunta di essenziali note bibliografiche, l'intervento alla Tavola rotonda sul tema «Nuovi rischi ed evoluzione organizzativa», svoltasi nell'ambito del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – La sfida della prevenzione partecipata (Urbino, 4-5-6 maggio 2022), organizzato dalla Fondazione Rubes Triva e dall'Osservatorio Olympus.

¹ M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, cit., nell'ambito della sessione «Nuovi rischi ed evoluzione organizzativa», in questo numero di questa “Rivista”, I, p. 136 ss.

² A. CEFALIELLO, *Quali tutele per i nuovi rischi lavorativi?*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, cit., nell'ambito della sessione «Nuovi rischi ed evoluzione organizzativa».

³ V., rispettivamente, p. 147 e p. 148.

Innanzitutto, l'osservazione circa il fatto che un numero sempre maggiore di mansioni può essere ormai svolto al di fuori delle tradizionali coordinate spazio-temporali della prestazione, e che ciò – ed è questo il punto su cui vorrei richiamare l'attenzione – possa determinare un ampliamento delle dimensioni di autonomia e responsabilità individuali⁴, non può, a mio avviso, non riflettersi anche sulla materia della salute e sicurezza. Mi pare, in altri termini, che, nel quadro tracciato da Michele Tiraboschi, sia destinato ad acquisire nuova centralità il tema del ruolo del lavoratore quale attore consapevole e fattivo nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro⁵.

Non a caso, la giurisprudenza più recente sottolinea il passaggio normativo, pienamente compiutosi con il d.lgs. n. 81/2008, «da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro..., ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori»⁶, in linea, d'altra parte, con la prospettiva partecipata di cui parla questo Festival.

Peraltro, e in proposito occorre essere molto chiari, rimane ferma la necessità di non confondere posizioni giuridiche – quelle che fanno capo al datore e quelle a carico del prestatore – che restano diverse e distinte. Il mio discorso, cioè, non mira assolutamente ad alleggerire le responsabilità datoriali in materia, quanto a valorizzare il principio di autoresponsabilità del lavoratore di cui parla la giurisprudenza che ricordavo, da cui consegue che il datore di lavoro, una volta che ha adempiuto tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, a partire da quelle d'informazione e formazione, non sarebbe più gravato di un obbligo di vigilanza assoluta rispetto al lavoratore, obbligo del resto difficilmente attuabile – se concepito nei termini di una sorveglianza ininterrotta, pressante e senza soluzione di continuità – in contesti lavorativi per l'appunto fluidi.

⁴ Con riguardo al lavoro agile e a quello su piattaforma, M. D'ONGHIA, *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*, “Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati”, 2021, n. 11, p. 252, osserva che «sono tutte realtà che spostano 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».

⁵ P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, 2021, n. 171, p. 421 ss.; C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in questo numero di questa “Rivista”, I, p. 1 ss.

⁶ Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486; Cass. pen., sez. IV, 3 marzo 2016, n. 8883; Cass. pen., sez. IV, 15 aprile 2020, n. 12177; Cass. pen., sez. III, 11 gennaio 2021, n. 652; Cass. pen., sez. IV, 8 aprile 2021, n. 13209; Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697; Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 836, tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

2. Organizzazione produttiva, ambiente di vita, tutela della salute e sicurezza: un approccio integrato

In secondo luogo, è chiaro che la fluidità di cui si è detto determina anche una sorta di permeabilità fra organizzazione produttiva e ambiente esterno, che mi sembra si colleghi alla nozione di salute accolta dal d.lgs. n. 81/2008, quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, comma 1, lett. o).

Questa definizione, infatti, assumendo una visione unitaria del bene salute, evoca anche una condizione di equilibrio armonico del soggetto rispetto all'ambiente – inteso in senso lato, ossia non solo come ambiente di lavoro, ma altresì di vita – nel quale egli si trova inserito. L'aggettivo «sociale», con la rete di rapporti che richiama, pare, invero, sollecitare l'interprete a concentrarsi sugli aspetti relazionali che collegano l'individuo a ciò che lo circonda, e quindi anche sui vari fattori di contesto (socio-economici, territoriali, culturali) che possono incidere sul benessere complessivo della persona⁷. Insomma, nella definizione in questione sembra inverarsi un'idea di circolarità della salute⁸ che implica un approccio integrato e olistico al tema.

E allora c'è del vero nel passaggio in cui Michele Tiraboschi afferma che la soluzione ai problemi della salute e sicurezza sul lavoro non può essere individuata a livello di organizzazione⁹. O, meglio, aggiungerei con una precisazione a mio avviso fondamentale: non può essere individuata *soltanto* nell'organizzazione.

Faccio l'esempio dei rischi psicosociali più volte citati anche da Aude Cefaliello: se, nella tassonomia di detti rischi, ordinati per importanza decrescente, l'Agenzia Europea di Bilbao colloca al primo posto la precarietà dei contratti¹⁰, è evidente che il sistema organizzato della prevenzione, dopo il d.lgs. n. 81/2008 inscindibilmente connesso all'organizzazione del lavoro in senso stretto e a quella aziendale nel suo complesso¹¹, non può farsi carico da solo di risolvere la problematica, perché qui sono evocate, a monte, le opzioni di valore compiute dal decisore politico in materia di lavoro. Ce lo ha ricordato anche recentemente la

⁷ C. LAZZARI, *Salute e lavoro: questioni di genere*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2021, n. 2, pp. 227-228.

⁸ C. LAZZARI, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in questa "Rivista", 2020, n. 1, I, p. 136 ss.

⁹ «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»: pp. 150-151.

¹⁰ Cfr. C. LECCARDI, F. SEGHEZZI, M. TIRABOSCHI, *Dalla I alla IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*, in "Working Paper ADAPT Salus", n. 4/2021, p. 5.

¹¹ G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in ID. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet giuridica, 2015, pp. 17-18.

Corte di Giustizia¹², quando, a proposito dei docenti italiani a termine di religione cattolica, ha ribadito per l'ennesima volta che la finalità della normativa europea sul lavoro a tempo determinato è proteggere il lavoratore dall'instabilità dell'impiego e, quindi, impedire scelte legislative – come quelle effettuate invece in Italia nel caso specifico – che finiscono con l'intrappolarlo nella precarietà. È chiaro, allora, che occorre riconoscere il ruolo di misure di prevenzione per così dire indiretta agli interventi legislativi (come, per restare all'esempio fatto, quelli sulle tipologie contrattuali in uso) capaci di attenuare gli effetti più nefasti della precarietà sul benessere psico-fisico del lavoratore, interventi che si configurano quali tasselli fondamentali nella costruzione di un sistema prevenzionistico inteso in senso ampio.

Insomma, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro non è solo questione di corretta applicazione del d.lgs. n. 81/2008, ma, ferma restando la centralità di questa disciplina, ad essere chiamato in causa è, più in generale, il modello di sviluppo socio-economico che vogliamo promuovere. Un modello che, se mira a garantire una crescita socialmente sostenibile e inclusiva, non può non mettere al centro la dignità della persona che lavora e i suoi diritti fondamentali: non a caso, proprio il lavoro dignitoso costituisce l'Obiettivo n. 8 dell'Agenda Onu 2030 menzionata nella relazione di Stefano Signorini¹³, perché il lavoro dignitoso rappresenta indiscutibilmente un pilastro dello sviluppo sostenibile. E, in fondo, ciò è anche quello che ci ammonisce di fare l'art. 41, comma 2, Cost., la cui nuova formulazione¹⁴ è volta a impedire che l'attività economica privata si svolga in modo da recar danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana, a conferma dell'approccio olistico di cui ho parlato.

3. La persistente centralità dell'organizzazione e il ruolo dei MOG

Se questo è vero, mi pare, però, che, passando al diverso piano delle responsabilità datoriali legate all'adempimento dell'obbligo di sicurezza, non si possa che ribadire la centralità dell'organizzazione quale fonte dei rischi¹⁵ e, al contempo, quale ambito sul quale intervenire prioritariamente per prevenirli.

In tale prospettiva, credo sia allora necessario investire seriamente sulla promozione dei modelli di organizzazione e di gestione¹⁶, tra l'altro potenzialmente

¹² Corte Giust., 13 gennaio 2022, C-282/19.

¹³ S. SIGNORINI, *Le nuove dimensioni della ricerca in salute e sicurezza del lavoro*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, cit., nell'ambito della sessione «Nuovi rischi ed evoluzione organizzativa».

¹⁴ S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, in "Lavoro e diritto", 2022, n. 2, p. 276 ss.

¹⁵ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1976.

¹⁶ Sul tema, da ultimo, P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", 2021, n. 4, p. 537 ss.; M. GIOVANNONE, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in questo numero di questa "Rivista", I, p. 94 ss.

capaci di dare concretezza anche a quell'idea di tutela integrata tra ambiente interno e ambiente esterno che la fluidità dei luoghi di lavoro di cui parlavo fa emergere sempre più nitidamente e che pare evocata, come dicevo, dalla nozione di salute accolta dal d.lgs. n. 81/2008 (ma anche da quella di «prevenzione», adottata dallo stesso decreto, che richiama la «salute della popolazione» e «l'integrità dell'ambiente esterno»: art. 2, comma, lett. n), oltre a essere in linea con la filosofia ispiratrice del nuovo art. 41, comma 2, Cost., testé ricordato. Del resto, fra i “reati presupposto”, menzionati dal d.lgs. n. 231/2001, accanto a quelli relativi alla sicurezza sul lavoro compaiono altresì i reati ambientali previsti dal codice penale¹⁷.

Tuttavia, il potenziale impatto del MOG è ben più ampio rispetto alla questione del possibile esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente, perché la sua adozione risulta in grado d'innescare procedure virtuose di programmazione, attuazione, monitoraggio, riesame ed eventuale modifica dell'organizzazione del lavoro, quale primigenia fonte dei rischi riconducibili alla responsabilità datoriale; organizzazione da intendersi non come “cosa”, ossia in termini reificati, materiali, fisici, ma come processo organizzativo, ossia come forma di azione¹⁸. Sembra confermarlo anche la proposta di direttiva europea sul lavoro mediante piattaforme digitali¹⁹, di cui ci ha parlato Aude Cefaliello, nel passaggio in cui prevede (art. 2, par. 1) che componente necessaria ed essenziale della piattaforma è per l'appunto l'organizzazione del lavoro, cioè l'azione del datore che organizza il lavoro, svolto sia *online* che *offline*. Il che avvalorava la bontà dell'impianto concettuale su cui poggia il d.lgs. n. 81/2008, che si dimostra attuale anche di fronte alla sempre più marcata dematerializzazione dei contesti produttivi icasticamente rappresentata dal lavoro tramite e su piattaforma, proprio perché esso accoglie una nozione non reificata di organizzazione (come emerge specie dalle definizioni di lavoratore, datore di lavoro e valutazione dei rischi: art. 2, comma 1, lett. a, b, q), sebbene poi a volte non tragga da ciò tutte le conseguenze del caso, visto che in alcuni passaggi ancora lega la tutela della salute e sicurezza al luogo di lavoro inteso in termini fisici²⁰.

Se l'organizzazione è l'insieme delle regole del processo di lavoro, allora il MOG, in quanto capace di attivare una procedura di auto-riflessione dell'impresa che esamina se stessa, diventa uno strumento indispensabile della prevenzione primaria, nella misura in cui esso consente all'ente di auto-verificarsi ed eventualmente auto-emendarsi, cioè di analizzare le scelte di processo modificando

¹⁷ P. PASCUCCHI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in “Lavoro e diritto”, 2022, n. 2, p. 335 ss.

¹⁸ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2015, p. 52 ss.

¹⁹ Per tutti, G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, in “Lavoro Diritti Europa”, 2022, n. 1; P. TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, *ibidem*; P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in “Labour & Law Issues”, 2022, vol. 8, no. 1, p. 43 ss.

²⁰ C. LAZZARI, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in “Rivista del diritto della sicurezza sociale”, 2018, n. 3, p. 464 ss.

quelle valutabili come condizioni di rischio²¹ e sostituendole con soluzioni organizzative alternative, capaci di eliminare il rischio o ridurlo al minimo. Ecco perché sui modelli di organizzazione e di gestione occorre investire, sia culturalmente, sia, in un'ottica più concretamente operativa, tramite incentivi alla loro adozione.

Abstract

Il contributo propone alcuni spunti di riflessione sulla tutela della salute e sicurezza alla luce dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro, soffermandosi, in particolare, sul ruolo del lavoratore, sulla necessità di un approccio olistico al tema e sull'importanza dei MOG.

The contribution provides insights on the protection of health and safety at the workplace in light of the new models of work organization, focusing, in particular, on the role of the worker, on the need for a holistic approach to the issue and on the importance of organizational and management models.

Parole chiave

Salute e sicurezza sul lavoro, Lavoratore, Ambiente di lavoro e di vita, Modelli di organizzazione e di gestione

Keywords

Health and safety at work, Worker, Work and living environment, Organization and management models

²¹ In ciò consiste, infatti, l'essenza della prevenzione primaria: B. MAGGI, *Il «vero paziente» è il lavoro*, Bologna, TAO Digital Library, 2015, p. 36.