

La tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa.

Il fondamento giuridico e gli strumenti per una prevenzione integrata**

di Francesca Grasso*

SOMMARIO: 1. Premessa. La smaterializzazione del luogo di lavoro e la commistione tra l'ambiente interno ed esterno all'impresa. – 2. Sicurezza sul lavoro, salute e ambiente nel contesto internazionale ed eurounitario. – 3. Sicurezza sul lavoro, salute e ambiente nell'ordinamento nazionale. – 3.1. L'art. 2087 c.c. È possibile ridefinire le coordinate oggettive e soggettive del generale obbligo di sicurezza? – 3.2. La tutela dell'ambiente esterno nel d.lgs. n. 81/2008. – 3.3. L'interpretazione della giurisprudenza di legittimità. – 3.4. Una rilettura delle norme del d.lgs. n. 81/2008 alla luce del nuovo art. 41 Cost. e dell'art. 2086 c.c. – 4. Gli strumenti per una prevenzione integrata a tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa: prospettive per modelli organizzativi partecipati. – 4.1 I modelli di organizzazione e gestione. – 4.2 La partecipazione dei lavoratori, delle loro rappresentanze e degli altri portatori d'interesse nella riorganizzazione dell'impresa sostenibile.

1. Premessa. La smaterializzazione del luogo di lavoro e la commistione tra l'ambiente interno ed esterno all'impresa

La stretta connessione tra lavoro, salute e ambiente ha da tempo messo in discussione il fondamento della distinzione tra “ambiente di lavoro” e “ambiente esterno” all'impresa.

Da un lato, com'è noto, quest'ultimo spesso subisce le conseguenze nocive dell'attività produttiva; paradigmatico, in tal senso, il caso ILVA¹, che ha reso

* Francesca Grasso è Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Pisa. francesca.grasso@jus.unipi.it

** Il contributo costituisce una rielaborazione aggiornata della relazione presentata al Convegno su “Salute e sicurezza, rischi emergenti e nuovi ambienti di lavoro”, organizzato dalla Fondazione Universitaria Marco Biagi Osservatorio Salute, Sicurezza e Ambiente nei luoghi di lavoro, dall'Osservatorio Lavoro Digitale Multilocale dell'Università di Roma Tre-Dipartimento di Economia e dall'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino Carlo Bo, svoltosi il 30 novembre 2023 presso l'Università di Roma Tre.

Il saggio è stato preventivamente assoggettato alla procedura di referaggio prevista dalle regole editoriali della Rivista.

¹ Sul caso ILVA, tra i tanti, v.: A. RICCARDI, *Modelli di sviluppo insostenibile: il “caso Taranto”*, in “Lavoro e Previdenza Oggi”, 2022, n. 3-4, p. 163 ss.; L. SCARANO, *Sbagliando s'impara? Transizione ecologica e transizioni occupazionali nel caso Ilva*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 4/2022, p. 1027 ss.; S. LAFORGIA, *Se Taranto è l'Italia: il caso Ilva*, in “Lavoro e diritto”, 2022, 1, p. 29 ss.; V. CAVANNA, *Tutela multilivello di ambiente e salute: il ruolo di Cedu e Unione Europea alla luce del caso dell'Ilva di Taranto*, in “Rivista Giuridica Ambiente”, 4/2020, p. 1 ss.; S. ZIRULIA, *Ambiente e diritti umani nella sentenza della Corte di Strasburgo sul caso “Ilva”*. Nota a CEDU, sez. I, 24 gennaio 2019, n. 54414, in “Diritto penale

evidente come i rischi lavorativi possano essere esportati all'esterno dell'impresa, impattando sulla salute della popolazione e sulla salubrità dell'ambiente circostante.

Dall'altro lato, come dimostrato dall'esperienza pandemica, è ben possibile che un rischio esogeno, penetrando nei luoghi di lavoro, incida sulla salute dei lavoratori all'interno dell'impresa. Lo stesso rischio, aggravato dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, potrebbe ripercuotersi nuovamente all'esterno dell'impresa, fornendo così un chiaro esempio di quell'idea di "salute circolare" elaborata dalla scienza medica e fatta propria dagli studiosi del diritto della salute e della sicurezza sul lavoro².

La commistione tra "interno" ed "esterno" è poi evidente se si considera la crescente frammentazione dell'impresa, disgregata sul territorio³ e sempre più

contemporaneo", 3/2019, p. 135 ss.; D. PULITANÒ, *Una nuova "sentenza ILVA": continuità o svolta? Nota a Corte Cost., 23 febbraio 2018, n. 58*, in "Giurisprudenza costituzionale", 2/2018, p. 604 ss.; P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Iha". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, in "I Working Papers di Olympus", 2013, n. 27; P. TULLINI, *I dilemmi del caso Iha e i tormenti del giuslavorista*, in "ius17 @unibo.it", 2012, n. 3, p. 163 e ss.

² 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 "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2020, 1, I, p. 136 ss.

³ P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Modena, Adapt University Press, 2018, p. 7, il quale sottolinea come, venuta meno la fabbrica fordista, l'ambiente di lavoro si disarticola insieme ai luoghi della produzione e della prestazione e «*imprese, lavoratori e consumatori tornano a misurarsi direttamente con gli effetti dell'ambiente naturale sul mercato e sulle condizioni di lavoro*». Sul decentramento produttivo vedi, senza pretese di esaustività: O. MAZZOTTA, *Rapporti interpositori e contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1979; G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Milano, Franco Angeli, 1995; R. DEL PUNTA, *Appalto di manodopera e subordinazione*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 1995, 1, p. 625 ss.; R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2002; M. MARINELLI, *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Torino, Giappichelli, 2002; R. DE LUCA TAMAJO, *Metamorfosi dell'impresa e nuova disciplina dell'interposizione*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2003, I, p. 167 ss.; L. CORAZZA, *Contractual integration e rapporti di lavoro. Uno studio sulle tecniche di tutela del lavoratore*, Padova, Cedam, 2004; R. DE LUCA TAMAJO, *Diritto del lavoro e decentramento produttivo in una prospettiva comparata: prospettive: scenari e strumenti*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2007, I, p. 3 ss.; R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2008, I, p. 129 ss.; U. CARABELLI, *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 1, 2009, p. 91 ss.; F. SCARPELLI, *Linee e problemi dei fenomeni di esternalizzazione e decentramento produttivo*, in M. BROLLO (a cura di) *Il mercato del lavoro*, diretto da M. PERSIANI e F. CARINCI, Padova, Cedam, 2012, p. 1421 ss.; P. ALBI, *Il contratto di appalto*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, cit., 1595 ss.; M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Torino, Utet, 2014; M. BIASI, *Dal divieto di interposizione alla codatorialità. Le trasformazioni dell'impresa e le risposte dell'ordinamento*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Padova, Cedam, p. 117 ss. e in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT" – 218/2014; M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa (scelte organizzative e diritto del lavoro)*, Milano, Giuffrè, 2015; M.T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 2016, 4, p. 733 ss.; D. GAROFALO, *Lavoro impresa e trasformazioni organizzative*, in *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi, Atti delle Giornate di Studio di diritto del lavoro Aidlass*, Cassino, 18-19 maggio 2017; L. DORIGATTI, *La precarietà invisibile. Catene del valore, appalti e condizioni di lavoro*, in "Il Mulino", 4/2018, p. 561 ss.; E. VILLA, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bologna, Bononia University Press, 2017; E. VILLA, *I nuovi confini della responsabilità solidale*, in "Labor", 2018, 5, p. 539 ss.; S. BORELLI, D. IZZI, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", 2021, IV, p. 553 ss.; O. RAZZOLINI, *Codatorialità "attenuata" e disciplina del conflitto collettivo nelle catene di appalti*, in "Lavoro e diritto",

frequentemente delocalizzata in paesi esteri in via di sviluppo e con uno scarso livello di protezione normativa, nei quali si concentrano produzioni ad alta intensità di capitale⁴ che spesso comportano gravi violazioni ambientali e preoccupanti forme di sfruttamento del lavoro⁵.

L'implausibilità di una netta separazione tra i contesti in esame è infine confermata dai processi di digitalizzazione della produzione e dalla conseguente dematerializzazione degli spazi di lavoro⁶, per cui sempre più spesso è l'ambiente esterno a divenire contenitore della prestazione di lavoro. È il caso dell'attività lavorativa dei ciclofattorini – il cui luogo di lavoro coincide con il contesto urbano – ma anche delle prestazioni svolte in modalità agile⁷, del lavoro dei nomadi digitali⁸ e dei *crowdworkers*⁹, rispetto alle quali lo spazio fisico dell'azienda si dissolve e si espande verso uno spazio digitale¹⁰, fino ad arrivare, in caso di lavoro

2021, 3-4, p. 541 ss.; V. FERRANTE, *Decentramento produttivo (interno ed internazionale) e forme di tutela dei lavoratori: un'evoluzione incompiuta*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 1, 2021, p. 46.

⁴ V. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore. La regolazione dei rapporti di lavoro tra globalizzazione e localismo*, Torino, Giappichelli, 2020, pp. 9-10.

⁵ Vedi le situazioni denunciate dalla Confederazione europea dei sindacati in *Etuc position for a European directive on mandatory Human Rights due diligence and responsible business conduct*, in <https://www.etuc.org/en/document/>, come, ad esempio, il lavoro infantile nelle catene di fornitura globali di diverse imprese *high tech*, le campagne antisindacali nelle filiali *Volkswagen*, le gravi violazioni ambientali commesse dall'impresa *Total* in Uganda.

⁶ C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour and Law Issues", vol. 9, no. 1, 2023, p. 23 ss.

⁷ Sul lavoro agile, vedi, tra i tanti: M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - Il rapporto individuale di lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass (Campobasso, 25-26 maggio 2023), dattiloscritto, p. 28 ss.; M. TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 2022, p. 179 ss.; P. ALBI, *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 4, 2020, p. 771 ss.; M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, Piacenza, La Tribuna, 2020; M.T. CARINCI, *Il lavoro agile*, in M.T. CARINCI-A. TURSI (a cura di), *Licenziamento, subordinazione e lavoro agile tra diritto giurisprudenziale e diritto emergenziale*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 83 ss.; C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, Cacucci, 2019; G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, Cedam, 2018; G. SANTORO PASSARELLI, *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, in "WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT", n. 327/2017; G. RICCI, *Il lavoro a distanza di terza generazione: la nuova disciplina del "lavoro agile" (l. 22 maggio 2017, n. 81)*, in "Nuove leggi civili commentate", 2018, n. 3, p. 632 ss.; M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2017, 1, I, p. 1 ss.; A. ALLAMPRESE, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", 2017, I, p. 307 ss.; A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 77 ss.

⁸ A. MORONE, *La figura del "nomade digitale": tratti distintivi e profili applicativi*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 4/2022, p. 1156 ss.; A. ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemie) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 4/2022, 1, p. 713 ss.

⁹ Su cui v. P. DE PETRIS, *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 4/2020, p. 850 ss.; A. GINEÉS-I. FABRELLAS, *Crowdsourcing: una nuova modalità di esternalizzazione produttiva nel contesto digitale. Riflessioni circa la sua liceità*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2018, p. 754 ss.; A. ALOISI, *Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme "online" della "collaborative economy": nozioni e tipi legali in cerca di tutele*, in "Labour & Law Issues", 2/2016, p. 2 ss.; W. DAUBLER, T. KLEBE, *"Crowdwork": datore di lavoro in fuga?*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 151/2016, p. 471 ss.

¹⁰ Si pensi al *cloud* o ai *social network*, che potrebbero essere considerati veri e propri luoghi di lavoro. Sul tema vedi: M. MAGNANI, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al post-fordismo*,

prestato nel metaverso, ad una progressiva polverizzazione dei confini tra reale e virtuale¹¹.

Se dunque, ad oggi, «*ha sempre meno senso distinguere rigidamente gli ambienti di vita e gli ambienti di lavoro, così come la salute dei lavoratori da quella dei cittadini*»¹², è lecito interrogarsi sull'opportunità di ridefinire le coordinate dell'obbligo di sicurezza¹³, rafforzandone la matrice prevenzionale e ampliandone l'ambito applicativo, in modo da considerare non solo i rischi per la salute dei lavoratori, ma anche quelli per l'ambiente esterno e l'integrità della popolazione.

È nell'ambito di tale contesto che ha preso vita il dibattito dottrinale in merito alla possibilità di individuare modelli organizzativi in grado di garantire una tutela integrata dell'ambiente, interno ed esterno all'impresa¹⁴. L'idea di adottare un simile approccio sembrerebbe trovare conferma nella stessa nozione di salute, definita dal d.lgs. n. 81/2008, sulla scorta della Costituzione dell'OMS, come «*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), del d.lgs. n. 81/2008¹⁵. La stessa, dunque, rappresenta «*una condizione di equilibrio armonico del soggetto rispetto all'ambiente – inteso in senso lato, cioè non solo come ambiente di lavoro, ma altresì di vita – nel quale lo stesso si trova inserito*»¹⁶.

Alla luce di tali premesse, la presente riflessione proverà ad interrogarsi sul fondamento giuridico e sui possibili strumenti per un sistema di prevenzione

in *Biblioteca 20 maggio*, 2019, 2, p. 299 e bibliografia *ivi* citata. Sul lavoro digitale cfr.: P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi di tutela*, cit.; M. NOVELLA-P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2022; AA.VV., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022.

¹¹ A. DONINI, M. NOVELLA, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in "Labour and Law Issues", vol. 8, no. 2, 2022, p. 4 ss. Sul lavoro nel metaverso, v. anche: M. LOMBARDI, *Il lavoro nel metaverso: uno spazio indefinito del possibile*, in "Labour and Law Issues", vol. 8, no. 2, 2022, p. 26 ss.; V. MAIO, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, "Labour and Law Issues", vol. 8, no. 2, 2022, p. 40 ss.; M. PERUZZI, *Almeno tu nel metaverso. Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, "Labour and Law Issues", vol. 8, no. 2, 2022, p. 62 ss.; M. MARTONE, *Prime riflessioni sul lavoro e metaverso*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 6, 2022, p. 1131 ss.; F. LAMBERTI, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in "federalismi.it", 4, 2023, p. 205 ss.

¹² P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Irla"*, cit.

¹³ P. ALBI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 4, 2023, p. 875 ss.

¹⁴ Il problema era già stato posto in passato da autorevole dottrina: v. R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in "Diritto delle relazioni Industriali", 1999, n. 2, p. 151 ss.; L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997. Per i contributi più recenti, vedi invece: P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in "Lavoro e diritto", 2022, 2, p. 335 ss.; S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, in "Lavoro e diritto", fascicolo 2, 2022, p. 271 ss.; C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2023, 1, I, p. 35 ss.; S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 123 ss.; P. BERNARDO, *Lavoro e ambiente tra sinergia e conflitto*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", n. 4/2020, p. 795 ss.

¹⁵ Sul concetto onnicomprensivo di benessere del lavoratore, v. E. ALES, *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in "Diritti Lavori Mercati", 2021, I, p. 43 ss.

¹⁶ C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda*, cit., p. 36.

integrata tra ambiente interno ed esterno all'impresa, a garanzia del benessere delle persone e dell'integrità dell'ambiente naturale.

2. Sicurezza sul lavoro, salute e ambiente nel contesto internazionale ed eurounitario

Nel contesto internazionale sono diverse le fonti nelle quali è possibile individuare le tracce di una virtuosa connessione tra lavoro e ambiente¹⁷.

In tal senso, merita di essere ricordato l'approccio adottato dall'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), che, a partire dai primi anni 2000, ha iniziato ad integrare il discorso ecologico e la sostenibilità ambientale nel concetto di lavoro dignitoso, al fine di promuovere lavori non solo sicuri per il lavoratore ma anche a basso impatto ambientale.

Ci si riferisce, in particolare, al report *Green Jobs. Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World*, pubblicato dall'Oil nel 2008 in collaborazione con il Programma per l'ambiente delle Nazioni Unite (Unep), nel quale si riconosce il ruolo cruciale dei lavori verdi e dignitosi nello sviluppo economico sostenibile¹⁸, e al successivo report del 2013, *Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs*, pubblicato in occasione della 102° Conferenza internazionale del lavoro, nel quale per la prima volta i rappresentanti dei datori e dei lavoratori con i delegati dei governi individuano i principi comuni per una *Just Transition* verso un'economia verde¹⁹.

La sinergia tra lavoro dignitoso e sviluppo sostenibile è poi confermata, in primo luogo, dal più recente rapporto dell'Oil, *World Employment and Social Outlook 2018. Greening with jobs*²⁰, che dà conto delle convenzioni che, sulla scorta del disastro di Seveso, hanno introdotto specifici *standard* sul rapporto tra salute dei lavoratori e protezione dell'ambiente naturale²¹, e, in secondo luogo, dall'obiettivo 8 dell'Agenda ONU per lo sviluppo sostenibile, con il quale la comunità internazionale auspica «una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti», promuovendo «un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori» e migliorando «l'efficienza globale nel consumo e nella produzione di risorse» nel tentativo di «scollegare la crescita economica dalla degradazione ambientale»²².

¹⁷ V. BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, in "Lavoro e diritto", 1, 2022, p. 97 ss.

¹⁸ Unep, Ilo, Ioe, Ituc, *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*, 2008, in https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_158727/lang-en/index.htm. Sul tema dei lavori verdi v. R. KELLY, *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?*, in "Diritto della Relazioni Industriali", 2010, n. 4, pp. 966-987.

¹⁹ V. BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, cit., p. 105.

²⁰ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_628654/lang-en/index.htm.

²¹ P. TOMASSETTI, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, in "Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", 2021, 2, p. 165.

²² <https://unric.org/it/obiettivo-8-incentivare-una-crescita-economica-duratura-inclusiva-e-sostenibile-unoccupazione-piena-e-produttiva-ed-un-lavoro-dignitoso-per-tutti/>. Sull'Agenda 2030 e la politica italiana alla sostenibilità v. D. GAROFALO, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in "Il diritto del mercato del lavoro", 2021, 1, p. 35 ss.

Infine, un fondamentale passaggio è rappresentato dalla Risoluzione dell'Oil del 16 giugno 2022, con la quale il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre è stato inserito tra i principi e i diritti fondamentali della Dichiarazione del 1998 sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro²³.

Si tratta di una decisione che giunge in un momento cruciale, non solo alla luce del drammatico aumento degli infortuni sul lavoro e degli incidenti a livello globale²⁴, ma anche in considerazione dell'esigenza, evidenziata dall'esperienza pandemica, di dotarsi di sistemi consolidati e resilienti che siano in grado di garantire non solo la salute dei lavoratori, ma, più in generale, il benessere delle persone e della società²⁵.

A ciò si aggiunga che l'introduzione di un nuovo *core labour standard*²⁶ non ha una mera portata programmatica, ma assume un particolare rilievo sul piano giuridico, in quanto individua una nuova categoria di *standard* che deve essere rispettato dagli Stati membri, indipendentemente dalla ratifica delle convenzioni Ilo in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Conv. n. 155/1998 e n. 187/2006)²⁷. Tale scelta, secondo parte della dottrina, dimostrerebbe l'apertura delle istituzioni internazionali verso sistemi che permettano di estendere l'ambito di applicazione della legislazione prevenzionistica al di là dei tradizionali confini dell'impresa e che, di conseguenza, ridefiniscano i meccanismi della responsabilità datoriale²⁸.

Nella stessa direzione sembrano porsi il quadro strategico dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza 2014-2020, nella parte in cui auspica una maggiore complementarità fra la politica ambientale e la tutela dei lavoratori²⁹, e il nuovo quadro strategico della Commissione europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027, che individua gli obiettivi, le priorità e le azioni necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni, in un contesto caratterizzato dalle transizioni verde, digitale e demografica, dalle sfide economiche e dall'evoluzione del concetto di ambiente di lavoro tradizionale³⁰.

²³ Decisione presa nell'ambito della 110^a sessione della Conferenza Internazionale del Lavoro, su cui v. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang-it/index.htm.

²⁴ Cfr. il rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro "A call for safer and healthier working environments", presentato al 23^o Congresso mondiale sulla salute e sicurezza sul lavoro.

²⁵ *Notiziario del Lavoro*, Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, aprile – giugno 2022, p. 3.

²⁶ T. NOVITZ, *Past and Future Work at the International Labour Organization: Labour as Fictitious Commodity, Countermovement and Sustainability*, in "International Organizations Law Review", 17(1), 2020, p. 10 ss.; M. BORZAGA, M. MAZZETTI, *Core labour standard e decent work: un bilancio delle più recenti strategie OIL*, in "Lavoro e diritto", 3, 2019, p. 447 ss.; J.R. BELLACE, *The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work*, in "International Journal of Comparative Labour Law & Industrial Relations", n. 3, 2019, 269 ss.; P. ALSTON, *Core labour standards and the Transformation of the International Labour rights regime*, in "European Journal of International Law", 2004, p. 457 ss.

²⁷ A. PERULLI, V. BRINO, *Diritto internazionale del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2023, pp. 85-86; M. GIOVANNONE, *New (work) environments in the wake of the reform of Articles 9 and 41 of the Italian Constitution: what prospects for the employers' preventive obligations?*, in "Italian Labour Law e-Journal", Issue 2, Vol. 16 (2023), p. 82.

²⁸ In tal senso, M. GIOVANNONE, *New (work) environments in the wake of the reform of Articles 9 and 41 of the Italian Constitution*, cit., p. 82.

²⁹ COM (2014) 332 final.

³⁰ COM (2021) 323 final; sul tema, v. M. CORTI, *Il Quadro strategico UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 4, 2023, p. 966 ss.

Tuttavia, sino ad oggi, la legislazione eurounitaria primaria ha adottato un approccio differente. Infatti, nonostante l'art. 11 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea e l'art. 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea impongano di integrare le esigenze connesse con la tutela dell'ambiente nella definizione e nell'attuazione delle politiche e azioni dell'Unione, in particolare nella prospettiva di promuovere lo sviluppo sostenibile, la legislazione prevenzionistica a tutela della salute dei lavoratori e quella a tutela dell'ambiente si sono sviluppate tendenzialmente su due binari separati³¹, come dimostrato anche dalla direttiva n. 89/391 CEE, in cui l'ambiente esterno sembra essere preso in considerazione solo per un generico riferimento ai «*fattori ambientali pericolosi*» che possono incidere sulla salute dei lavoratori³².

In tal senso sembra porsi anche la più recente direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che, pur affrontando il problema delle implicazioni ambientali dell'organizzazione del lavoro, esclude dall'ambito di applicazione oggettivo della disciplina il settore della salute e della sicurezza sul lavoro³³.

3. Sicurezza sul lavoro, salute e ambiente nell'ordinamento nazionale

3.1. L'art. 2087 c.c. È possibile ridefinire le coordinate oggettive e soggettive del generale obbligo di sicurezza?

È possibile ora passare all'analisi della disciplina interna, concentrandoci sulle norme lavoristiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro³⁴.

Il perno attorno a cui ruota l'intera disciplina è l'art. 2087 c.c., norma generale, che determina l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure di prudenza e di diligenza e le cautele necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, a prescindere dall'esistenza di speciali norme di prevenzione³⁵.

³¹ P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 158 ss.

³² P. TOMASSETTI, A. BUGADA, *From a Siloed Regulation to a Holistic Approach? Labour and Environmental Sustainability Under EU Law*, "The Italian Law Journal", vol. 08, no. 02, 2022, p. 691. Secondo parte della dottrina, tuttavia, dagli obblighi generali previsti da tale direttiva si potrebbe trarre il meta-principio del collegamento organico tra tutela dell'ambiente esterno e tutela dell'ambiente interno (in tal senso, B. CARUSO, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, cit., p. 4).

³³ Si segnala, tuttavia, che l'art. 27, par. 3 della direttiva obbliga la Commissione europea a valutare la possibilità di ampliare l'ambito di applicazione di tale normativa ad altri settori o atti dell'Unione, in particolare il miglioramento dell'ambiente di lavoro allo scopo di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e le condizioni di lavoro. Sul tema v. V. ABAZI, *The European Union Whistleblower Directive: A 'Game Changer' for Whistleblowing Protection?*, in "Industrial Law Journal", Vol. 49, no.4, december 2020, pp. 646-647.

³⁴ In questa sede non verranno analizzate le norme della legislazione ambientale, dove pure si coglie la connessione tra ambiente interno ed esterno all'impresa (sul punto v. P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, cit., pp. 338-339).

³⁵ P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona - Art. 2087*, in *Il Codice Civile. Commentario*, fondato da P. SCHLESINGER e diretto da F.D. BUSNELLI, Milano, Giuffrè, 2008.

Come affermato in dottrina, è norma tanto aperta quanto di chiusura del sistema prevenzionistico³⁶, che riempie di contenuto la disciplina speciale e ne indirizza lo sviluppo.

Tali caratteristiche sono strettamente legate alla sua formulazione e all'indicazione dei tre parametri della "particolarità del lavoro", "esperienza" e "tecnica", che le conferiscono «una funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla sottostante realtà socio-economica»³⁷.

In tal senso, dunque, l'art. 2087 c.c. impone al datore un obbligo di tipo dinamico, che si evolve costantemente in ragione dello sviluppo delle condizioni di lavoro, dell'evoluzione dei fattori di rischio, del progresso tecnologico e delle conoscenze scientifiche.

Sul piano della natura giuridica, è ormai consolidata la tesi che, in virtù del principio di cui all'art. 1374 c.c., riconosce la natura contrattuale dell'obbligo di sicurezza. Tale obbligo, lungi dal collocarsi in posizione accessoria rispetto alle obbligazioni fondamentali del rapporto, costituisce proprio uno dei principali obblighi del datore di lavoro, funzionalmente connesso all'obbligo del lavoratore di eseguire la prestazione lavorativa e a cui corrisponde un diritto soggettivo perfetto dello stesso³⁸, tanto che è possibile affermare che una prestazione lavorativa svolta in assenza delle condizioni di sicurezza non è deducibile nel contratto di lavoro³⁹.

Anche la giurisprudenza accoglie tale impostazione; tuttavia, spesso, al fine di garantire una più efficace tutela del danneggiato, si ammette il concorso, attraverso il cumulo o l'alternanza, di forme di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale⁴⁰.

³⁶ P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2016, 1, p. 88; C. SMURAGLIA, *Sicurezza e igiene del lavoro. Quadro normativo, esperienze attuative e prospettive*, in "Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", 2001, p. 465 ss.; L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza sul lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in "Rivista giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", 2001, p. 501 ss.; L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in "Lavoro e diritto", 1995, p. 405 ss.; G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1995, p. 5 ss.; G. BALANDI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in AA.VV., "Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali", 1993, p. 79 ss.

³⁷ Cass. civ., Sez. Lavoro, 6 settembre 1988, n. 5048.

³⁸ Cfr. P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona - Art. 2087*, cit., p. 125 ss., anche per una dettagliata ricostruzione delle ulteriori interpretazioni dottrinali sulla natura dell'obbligo di sicurezza: le tesi extracontrattuali, la tesi della bifrontalità dell'obbligo, la tesi della cooperazione creditoria e quella che lo inquadra tra obblighi di protezione accessori. Sul tema v. anche A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Fano, Aras Edizioni, 2021, p. 85 ss.

³⁹ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1976, p. 75.

⁴⁰ G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 11; C. CASTRONOVO, *Responsabilità civile*, Milano, Giuffrè, 2018, p. 646 ss.; S. MAZZAMUTO, *Una rilettura del mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime d'inadempimento*, in "Europa e Diritto privato", 2003, p. 668 ss. In giurisprudenza, v., tra le tante, Cass. civ., Sez. Lavoro, 10 maggio 1997, n. 4097; Cass. civ., SS.UU., 4 novembre 1996, n. 9522; Cass. civ., Sez. Lavoro, 20 gennaio 2000, n. 602; Cass. civ., Sez. III, 27 giugno 2011, n. 14107; Cass. civ., Sez. Lavoro, 21 febbraio 2012, n. 2506.

Ad oggi, peraltro, non mancano le ricostruzioni dottrinali che, valorizzando la dimensione pubblicistica dell'obbligo di sicurezza, si collocano in una prospettiva intermedia tra la teoria contrattualistica *tout court* e quella costituzionalista, al fine di fornire una rilettura della norma codicistica in chiave di sostenibilità ambientale ed «*estendere la tutela prevenzionistica ai terzi e i confini della responsabilità (anche) alla dimensione extracontrattuale del rapporto*»⁴¹.

In tal senso, l'obbligo di sicurezza dovrebbe essere adempiuto non solo avendo riguardo alla tutela della salute dei lavoratori, ma anche tenendo conto dell'ecosistema in cui l'attività d'impresa si svolge, e dunque del rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente naturale⁴². Tale tesi si fonda su un'impostazione dell'articolazione soggettiva dei rischi ambientali connessi all'organizzazione produttiva «*ordinata per cerchi concentrici, la cui ampiezza cresce in proporzione all'ampliarsi della nocività degli eventi considerati: dal cerchio più stretto delle condizioni ambientali nocive per la salute dei lavoratori collocati nell'ambiente di lavoro fisicamente delimitato, a quello più ampio degli eventi la cui nocività, pur promanando da uno specifico contesto organizzativo, si estende all'ambiente circostante, alle popolazioni, ad altre imprese, ad altri lavoratori*»⁴³.

Ebbene, a parere di chi scrive, tale tesi, per quanto suggestiva, non risulta del tutto convincente.

Pur ammettendo una massima dilatazione del perimetro oggettivo dell'art. 2087 c.c., considerando che lo stesso impone di adottare le misure di sicurezza non necessariamente nel solo luogo fisico a disposizione dell'imprenditore, bensì, più in generale, «*nell'esercizio dell'impresa*»⁴⁴ – per cui è possibile ricomprendere nell'ambito della prevenzione aziendale anche tutti quei rischi, connessi all'organizzazione del lavoro, ma che si pongono al di fuori dei confini dell'impresa⁴⁵ – resta difficilmente superabile il limite soggettivo individuato dalla

⁴¹ P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., pp. 170-171. L'Autore richiama le posizioni di C. SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Milano, Giuffrè, 1974, L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, cit. e M. FRANCO, *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Milano, Franco Angeli, 1995.

⁴² P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 175; v. anche A. LASSANDARI, *Il lavoro nella crisi ambientale*, in "Lavoro e diritto", 2022, 1, pp. 22-23, secondo il quale «*come l'obbligo di fedeltà, ex art. 2105 c.c., comunque lo si ricostruisca, impegna il prestatore continuamente, durante il rapporto di lavoro, e anche dunque durante le c.d. "pause", non si vede perché l'obbligo di proteggere il lavoratore dai pericoli generati dalla propria attività debba venire meno, per l'imprenditore, una volta che questi abbandoni il luogo di lavoro. Nell'ipotesi ovviamente che tale luogo sia più sicuro di quanto non risulti l'esterno*».

⁴³ P. TOMASSETTI, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, cit., p. 171.

⁴⁴ G. LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE – F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologie*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 53. Sottolinea come sia questa la modernità dell'art. 2087 c.c., P. PASCUCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2023, 2, I, p. 38.

⁴⁵ È il caso, ad esempio, dei così detti rischi geopolitici (come atti di terrorismo o guerre) a cui sono esposti i lavoratori che svolgono la propria attività all'estero (v. Risposta a Interpello n. 11/2016 del Ministero del Lavoro; sul tema v. R. NUNIN, *Rischio geopolitico ed attività di ricerca: alcune osservazioni in materia di valutazione, prevenzione e responsabilità*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2016, 2, I, p. 56 ss.), nonché dei rischi in caso di lavoro prestato in modalità agile, rispetto al quale, vedi, oltre alla generica previsione di cui all'art. 22 del d.lgs. n. 81/2017, anche la previsione di cui all'art. 6 del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 fra Governo e Parti sociali, ai sensi della quale ai lavoratori agili «*si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di*

direzione finalistica della norma, tesa a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore e non anche la salute pubblica o l'ambiente naturale⁴⁶.

Tale ostacolo, derivante dalla natura contrattuale dell'obbligo di sicurezza, quale obbligo primario di prestazione che, ai sensi dell'art. 1372 c.c., riguarda esclusivamente le parti, potrebbe superarsi solo ammettendo l'idoneità del contratto di lavoro a generare effetti protettivi nei confronti di determinati terzi (come, ad esempio, gli abitanti dell'ambiente circostante all'impresa), i quali sarebbero legittimati ad esperire l'azione di responsabilità contrattuale per i danni che siano loro derivati dall'inadempimento datoriale.

Tale soluzione, tuttavia, suscita perplessità per almeno due ordini di ragioni.

In primo luogo, tale ricostruzione implica la necessaria adesione alla teoria degli obblighi accessori di protezione⁴⁷, in quanto premessa concettuale della figura del contratto con effetti protettivi a favore di terzi, nonché, per ciò che in particolare rileva ai nostri fini, l'inquadramento in tale categoria dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. Si è già detto, tuttavia, che l'impostazione ormai prevalente è quella che qualifica tale obbligo come autonomo e principale e non già accessorio⁴⁸.

In secondo luogo, risulterebbe particolarmente arduo individuare con precisione i soggetti terzi, estranei all'ambiente lavorativo, i cui interessi potrebbero considerarsi direttamente implicati nell'attuazione del rapporto obbligatorio e nei

cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali» (sul punto v. M. TIRABOSCHI, Nuovi modelli dell'organizzazione del lavoro e nuovi rischi, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, pp. 152-153). Per una lettura estensiva dell'art. 2087 c.c., v., tra le tante, Cass. civ., Sez. Lavoro, 21 aprile 2017, n. 10145, che chiarisce come la norma codicistica impone un obbligo che non si esaurisce «nell'adozione e nel mantenimento perfettamente funzionale di misure di tipo igienico-sanitarie o antinfortunistico, ma attiene anche - e soprattutto - alla predisposizione di misure atte, secondo le comuni tecniche di sicurezza, a preservare i lavoratori dalla lesione di quella integrità nell'ambiente o in costanza di lavoro anche in relazione ad eventi, pur se allo stesso non collegati direttamente ed alla probabilità di concretizzazione del conseguente rischio».

⁴⁶ In tal senso, S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, cit., pp. 279-280 e M. GIOVANNONE, *New (work) environments in the wake of the reform of Articles 9 and 41 of the Italian Constitution?*, cit., p. 87.

⁴⁷ E. BETTI, *Teoria generale delle obbligazioni*, Milano, Giuffrè, 1953, p. 9 ss.; L. MENGONI, *Obbligazioni di "risultato" e obbligazioni di "mezzi" (studio critico)*, in "Rivista del diritto commerciale", 1954, I, p. 185 ss. (parte I) e p. 280 ss. (parte II); C. CASTRONOVO, *Obblighi di protezione e tutela del terzo*, in "Jus", 1976, p. 123 ss.; C. CASTRONOVO, voce *Obblighi di protezione*, in "Enciclopedia giuridica", Treccani, Roma, 1990, XXI, p. 1 ss.; A. DI MAJO, *La protezione del terzo fra contratto e torto*, in "Europa diritto privato", 2000, p. 1 ss.

⁴⁸ P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona - Art. 2087*, cit., p. 147; M. NAPOLI, *La tutela dei diritti tra diritto sostanziale e processo: interessi protetti e forme di tutela*, in M. BARBIERI, F. MACARIO, G. TRISORIO LUZZI (a cura di), *La tutela in forma specifica dei diritti nel rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, p. 58. In senso contrario C. CASTRONOVO, voce *Obblighi di protezione*, cit., p. 7. La categoria degli obblighi di protezione è richiamata anche da P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 201, per giustificare una rilettura del contratto di lavoro in chiave di sostenibilità ambientale, «per cui tale principio assumerebbe rilevanza per l'obbligo generale - lo scambio tra lavoro e retribuzione - per il tramite delle clausole generali di diligenza, correttezza e buona fede». In tal senso, sembra che l'Autore ritenga di non dover qualificare l'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. come obbligo di protezione, ma di poter integrare gli obblighi primari nascenti dal contratto di lavoro con un generale obbligo di assicurare il rispetto del principio dello sviluppo sostenibile, ricorrendo alle clausole generali di diligenza, correttezza e buona fede.

confronti dei quali, dunque, potrebbero estendersi gli effetti protettivi derivanti dal contratto di lavoro.

Ciò risulta evidente se si considera che la più recente giurisprudenza in tema di contratto con effetti di protezione nei confronti dei terzi ha chiarito come tale figura deve essere circoscritta alle fattispecie in cui vi è identità, o quanto meno una stretta connessione, tra l'interesse del soggetto stipulante il contratto, regolato sul piano della programmazione negoziale, e l'interesse del terzo⁴⁹.

A sostegno di tale ricostruzione, peraltro, è richiamato il consolidato approdo della giurisprudenza di legittimità, che, in relazione alla responsabilità datoriale in caso di infortunio subito dal lavoratore per inosservanza dell'obbligo di sicurezza, riconosce come i familiari danneggiati dall'infortunio occorso al congiunto possono agire nei confronti del responsabile solo *ex art.* 2043 c.c., e non già *ex art.* 2087 c.c., in quanto soggetti estranei al rapporto di lavoro, non potendo assumere rilevanza il fatto che la loro azione in giudizio «*individui il nucleo dell'elemento soggettivo del convenuto in una "porzione" di un'azione contrattuale*»⁵⁰.

È evidente, dunque, che se un effetto protettivo potrebbe ipotizzarsi nei confronti di terzi legittimi frequentatori dell'ambiente di lavoro, esposti al rischio lavorativo alla stessa stregua del prestatore di lavoro⁵¹, risulta piuttosto difficile ampliare ulteriormente il novero dei beneficiari della tutela prevenzionistica di cui all'art. 2087 c.c. e della connessa azione di responsabilità fino a comprendere eventuali terzi che restano estranei all'ambiente lavorativo e che siano privi di un collegamento funzionale con lo stesso.

Pur volendo sostenere che i soggetti che vivono le comunità nell'ambito delle quali si svolge l'attività imprenditoriale possano essere pregiudicati dall'inadempimento dell'obbligo di sicurezza nello stesso modo in cui è

⁴⁹ Ci si riferisce alla giurisprudenza formatasi in riferimento alle prestazioni sanitarie. Cfr. Cass. civ., Sez. III, 8 luglio 2020, n. 14258, con nota di S. CORSO, *Responsabilità civile – «suicidio del paziente in ospedale: il contratto non ha effetti protettivi verso i terzi»*, in "La Nuova Giurisprudenza Civile Commentata", 2021, 1, p. 61 ss.; Cass. civ., Sez. III, 9 luglio 2020, n. 14615; Cass. civ., Sez. III, 7 aprile 2022, n. 11320, con nota di C. CASTRONOVO, *Effetti di protezione per i terzi al contrario?*, in "il Foro italiano", 6/2022, c. 2067 ss.

⁵⁰ Cass. civ., Sez. Lavoro, 2 gennaio 2020, n. 2.

⁵¹ La possibilità di dilatare il novero dei destinatari della normativa prevenzionistica è riconosciuta dalla giurisprudenza penale che da tempo afferma come possano beneficiare della tutela penale anche terzi frequentatori del luogo di lavoro, seppur estranei all'organizzazione imprenditoriale, ma solo qualora si tratti di soggetti che si trovano nella medesima situazione di esposizione del lavoratore e la cui presenza nell'ambiente di lavoro non rivesta il carattere dell'anormalità, atipicità ed eccezionalità tale da far ritenere interrotto il nesso eziologico tra la violazione della norma antinfortunistica e l'evento dannoso (v., tra le tante, Cass. pen., Sez. IV, 16 settembre 2020, n. 32178; Cass. pen., Sez. IV, 30 ottobre 2019, n. 44142; Cass. pen., Sez. IV, 27 gennaio 2015, n. 3774). Più discussa, invece, sul piano della tutela civilistica, la legittimazione di tali soggetti ad agire con azione di responsabilità contrattuale; sul tema v. A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, cit., p. 99, secondo il quale in tali casi viene in rilievo una responsabilità extracontrattuale del datore di lavoro e G. LUCCHETTI, *La tutela dei frequentatori a vario titolo degli ambienti di lavoro*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet, 2012, p. 118 ss., secondo il quale sembra potersi ipotizzare un concorso tra responsabilità extracontrattuale e contrattuale. Sulla tutela dei frequentatori degli ambienti di lavoro v. anche M. FRANCO, *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, cit., pp. 263-266.

pregiudicato il lavoratore, non sembrano potersi ravvisare le condizioni necessarie per la sussistenza di un contratto con effetti di protezione nei confronti dei terzi. A ciò si aggiunga che l'estensione degli effetti protettivi del contratto di lavoro *ultra partes* determinerebbe un allargamento della responsabilità datoriale verso esiti incontrollabili, tanto più pericolosi ove si consideri che l'art. 2087 c.c. svolge un ruolo essenziale anche nell'accertamento della responsabilità penale del datore di lavoro. La disposizione in esame, infatti, costituisce la fonte primaria della posizione di garanzia del datore di lavoro nonché il riferimento normativo fondamentale per individuare la regola cautelare sulla cui mancata osservanza fondare la colpa generica o specifica e l'aggravante della violazione delle norme antinfortunistiche, anche qualora non sia possibile individuare specifiche violazioni di norme prevenzionistiche⁵².

3.2. *La tutela dell'ambiente esterno nel d.lgs. n. 81/2008*

Escluso che l'art. 2087 c.c. possa rappresentare il fondamento giuridico di un sistema di prevenzione integrata tra ambiente interno ed esterno all'impresa, è opportuno concentrarsi su due disposizioni contenute nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81⁵³.

La prima è l'art. 2, lett. *n*, che, ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 81/2008, definisce la "prevenzione" come «*il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno*».

La seconda è l'art. 18, lett. *q*, che ricomprende tra gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente quello di «*prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischi*»⁵⁴.

Il riferimento, in entrambe le disposizioni, alla salute della popolazione e all'ambiente esterno rende evidente l'esistenza di un legame tra la dimensione interna dell'impresa e la tutela dell'ambiente esterno.

Dalla prima sembra potersi desumere che il rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno rappresenti un limite al potere

⁵² Sul tema v. D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 68 ss.

⁵³ Sul d. lgs. n. 81/2008, si vedano, tra i tanti: P. PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul titolo I del decreto legislativo n. 81 del 2008 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "W.P. C.S.D.L.E. Massimo D'Antona", n. 73/2008; G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicabile?*, in "I Working Papers di Olympus", 39/2014; P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Fano, Aras Edizioni, 2017; 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*, Milano, Franco Angeli, 2019.

⁵⁴ La violazione di tale obbligo è punita con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro (art. 55, comma 5, lett. *c*, del d.lgs. n. 81/2008).

organizzativo del datore di lavoro nella predisposizione ed attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

La seconda norma, invece, potrebbe essere sottoposta a due diverse interpretazioni.

In un primo senso, che in dottrina e in giurisprudenza sembra essere prevalente, imporrebbe al datore di lavoro e al dirigente di adottare i provvedimenti necessari affinché le misure tecniche di prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori non causino rischi per la salute della popolazione o per l'ambiente esterno⁵⁵.

Così interpretato, l'art. 18, lett. *q* si porrebbe nella stessa direzione dell'art. 2, lett. *n*. Pertanto, in entrambe le norme la correlazione tra le due tipologie di rischio (quello lavorativo in senso stretto e quello per l'ambiente esterno) andrebbe letta nel senso che dalle misure tecniche con finalità prevenzionistica non devono derivare pericoli per la popolazione e per l'ambiente esterno. In sostanza, significherebbe ammettere che i rischi per la popolazione e per l'ambiente naturale da prevenire non sono quelli che derivano dall'organizzazione del lavoro *tout court* bensì solo quelli connessi alla predisposizione di misure di prevenzione⁵⁶.

È possibile però provare anche a dare un'altra interpretazione dell'art. 18, lett. *q*, del d.lgs. n. 81/2008, valorizzando il lessico utilizzato dal legislatore, il quale, nella disposizione in oggetto, menziona le "misure tecniche" e non già le "misure di prevenzione". Mentre quest'ultime sono quelle volte a prevenire i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, le prime potrebbero essere intese in senso più ampio come tutte le misure tecniche (o tecnologiche⁵⁷) attraverso le quali si attua il processo produttivo dell'impresa.

In tal modo, dunque, mentre l'art. 2, lett. *n* potrebbe essere interpretato nel senso già esposto, per cui dalle misure di sicurezza adottate nell'ambito della predisposizione del sistema prevenzionistico non debbono derivare rischi per la popolazione e l'ambiente esterno, dall'art. 18, lett. *q* potrebbe desumersi un limite più esteso per il datore di lavoro, per cui non solo dalle misure di prevenzione, bensì, più in generale, dalle misure tecniche utilizzate per definire e attuare il processo produttivo dell'impresa non possano derivare pregiudizi per la salute della popolazione e l'integrità dell'ambiente esterno.

La logica sottesa a tale norma sarebbe la stessa che è alla base dell'art. 256, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, che impone al datore di lavoro di prevedere nel piano di lavoro necessario per le opere di demolizione o rimozione dell'amianto «*le misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro e la protezione dell'ambiente esterno*». Il piano di lavoro per la demolizione o rimozione dell'amianto rappresenterebbe proprio una di quelle misure tecniche di attuazione del processo produttivo dell'impresa che, in quanto fonte di rischi multidirezionali,

⁵⁵ P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, cit., p. 342.

⁵⁶ M. MANTOVANI, *Il disastro ferroviario di Viareggio e la normativa in materia di sicurezza sul lavoro*, in "Diritto Penale Economia e Impresa", ottobre 2021.

⁵⁷ P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2022, p. 51.

impone l'adozione di provvedimenti che tutelino sia della salute dei lavoratori che l'integrità dell'ambiente esterno.

3.3. *L'interpretazione della giurisprudenza di legittimità*

Sul significato da attribuire all'art. 2, lett. *n* e all'art. 18, lett. *q*, del d.lgs. n. 81/2008 si è pronunciata la Corte di Cassazione con sentenza n. 32899 del 6 settembre 2021, relativa al caso del disastro ferroviario di Viareggio⁵⁸.

La vicenda è tristemente nota. Il 29 giugno 2009, il treno merci Trecate-Gricignano, composto dalla locomotiva e da 14 carri cisterna trasportanti GPL, mentre transitava alla velocità di circa 100 Km/h sul quarto binario della stazione di Viareggio, sviava con il primo carro cisterna e successivamente con altri quattro carri. Allo sviamento seguiva il ribaltamento sulla sede ferroviaria e uno squarcio nella cisterna con conseguente fuoriuscita del gas trasportato che invadeva anche le aree circostanti. Dopo pochi minuti, si verificava una potente deflagrazione e un vasto incendio, cagionando trentadue morti e lesioni gravi di molte persone.

In giudizio, venivano chiamati a rispondere trenta persone fisiche e sette società, per i reati di disastro ferroviario colposo, incendio colposo nonché omicidio e lesioni personali colpose aggravati dalla violazione di norme per la prevenzione di infortuni sul lavoro.

Tra le molteplici questioni che si pongono, ai nostri fini assume una particolare rilevanza proprio la definizione del contenuto e dell'ambito di efficacia di tale circostanza aggravante, dalla quale, peraltro, nel caso di specie, sono derivate significative conseguenze sia sulla sua durata dei termini di prescrizione dei reati e sia sulla configurabilità della responsabilità degli enti collettivi imputati⁵⁹.

Nei primi due gradi di giudizio, i giudici di merito⁶⁰ riconoscono la sussistenza dell'aggravante, ritenendo che le morti e le lesioni verificatesi siano state causalmente determinate dalla violazione di diverse norme prevenzionistiche. Tra queste, la Corte d'Appello di Firenze colloca anche l'art. 2, lett. *n* e l'art. 18, lett. *q*, del d.lgs. n. 81/2008 e, valorizzando i riferimenti alla popolazione e all'ambiente esterno in esse contenuti, arriva a sostenere che in capo al datore di lavoro vi è il

⁵⁸ Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899, su cui vedi P. BRAMBILLA, *Disastro ferroviario di Viareggio: le motivazioni della sentenza di Cassazione*, in "Sistema Penale", 9 novembre 2021; M.F. CARRIERO, V. CAMURRI, *La Cassazione sul "disastro di Viareggio": l'aggravante antinfortunistica e la giurisdizione sugli enti stranieri*, in "Archivio Penale", 1/2022; M. MANTOVANI, *Il disastro ferroviario di Viareggio e la normativa in materia di sicurezza sul lavoro*, in "Diritto Penale Economia e Impresa", ottobre 2021; S. TORDINI CAGLI, *Il disastro ferroviario di Viareggio: il punto su rischio lavorativo e oggetto di tutela della normativa antinfortunistica*, in "Discrimen", 16 febbraio 2022.

⁵⁹ Si consideri che nel catalogo dei reati presupposto di cui alla d.lgs. n. 231/2001 sono comprese le fattispecie di omicidio colposo e di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e non anche i delitti contro l'incolumità pubblica. Tale esclusione è segnalata, in senso in critico, da M. CHILIOSI e M. RICCARDI, *Profili penalistici dei modelli organizzativi. Ambiente interno e ambiente esterno: interferenze relative al catalogo "231"*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2023, 1, I, p. 76.

⁶⁰ Trib. Lucca, 31 luglio 2017, n. 2222; Corte App. Firenze, sez. III, 16 dicembre 2019, n. 3733.

governo «di ogni rischio derivante dallo svolgimento dell'attività lavorativa, anche relativo ai terzi o comunque tale da mettere in pericolo la "salute della popolazione" e "l'ambiente esterno"»⁶¹.

La Corte di Cassazione censura una simile applicazione dell'aggravante della violazione delle norme antinfortunistiche. Questa, infatti, situandosi nel «*contesto concettuale della cd. concretizzazione del rischio*», e dunque richiedendo che «*l'evento verificatosi corrisponda alla classe di eventi il cui accadere la regola cautelare violata intende evitare*»⁶², chiama in causa regole cautelari volte a ridurre o eliminare non un generico rischio di morte o lesioni, ma solo il rischio lavorativo, ovvero il rischio che si verifichino eventi di danno per i lavoratori o per soggetti terzi a questi assimilabili scaturenti dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nel caso oggetto del giudizio, non sussisterebbero tali circostanze. Il rischio che si è concretizzato negli eventi plurioffensivi è, secondo i giudici di legittimità, solo il cd. rischio ferroviario, causato dalla violazione di doveri cautelari correlati alla sicurezza della circolazione ferroviaria e non anche a quella lavorativa.

Per arrivare a tale conclusione, la Corte si sofferma anche sul significato da attribuire agli artt. 2, lett. *n* e 18, lett. *q*, del d.lgs. n. 81/2008. Tali norme, si legge nella sentenza, «*non pongono in capo al datore di lavoro l'obbligo di adottare misure di prevenzione a tutela della popolazione o dell'ambiente ma piuttosto quello di adottare le misure in grado di evitare che quelle messe in campo per lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative possano determinare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno. L'intento del legislatore è quindi quello di evitare che in funzione della sicurezza delle attività lavorative e dei relativi addetti si creino rischi per la popolazione e l'ambiente esterno ai luoghi di lavoro*»⁶³.

La Cassazione, dunque, sembra fornire un'interpretazione unitaria delle norme in commento, per cui è da escludere che dalle stesse possa desumersi l'esistenza di uno specifico obbligo datoriale di gestione dei rischi per la popolazione e l'ambiente esterno. Quest'ultimi, infatti, rientrano nella sfera di controllo del datore solo se derivanti dalle misure previste per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori all'interno dell'impresa. Pertanto, sul titolare del debito di sicurezza grava esclusivamente l'obbligo di adottare tutti i provvedimenti per evitare che le misure (anche quelle "tecniche") messe in campo per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori possano creare rischi per la salute della popolazione e l'integrità dell'ambiente circostante.

Tale prima conclusione, tuttavia, pare non del tutto coerente con quanto espresso in un paragrafo successivo della medesima pronuncia, nel quale la stessa Corte valorizza la variazione terminologica adottata dal legislatore alla lett. *q* dell'art. 18, tanto da affermare che «*l'utilizzo da parte di un legislatore che si è preoccupato delle definizioni (art. 2) della diversa locuzione 'misure tecniche' non può essere reso irrilevante facendo coincidere queste con le misure di prevenzione (...) Misure tecniche sembrano essere quelle*

⁶¹ Corte App. Firenze, sez. III, 16 dicembre 2019, n. 3733.

⁶² Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899, p. 282.

⁶³ Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899, p. 297.

che danno corpo al processo produttivo. In sintesi, il datore di lavoro è sì libero di decidere quale conformazione dare al modo di produzione ma le sue scelte non possono determinare un pregiudizio per la salute della popolazione e per l'integrità dell'ambiente esterno»⁶⁴.

Con tale passaggio argomentativo la Corte sembra avvicinarsi alla seconda delle ricostruzioni proposte in merito al significato da attribuire all'art. 18, lett. g; in tal senso, i rischi per la popolazione e per l'ambiente naturale da prevenire non sarebbero quelli che derivano dalla predisposizione di misure di prevenzione bensì quelli connessi all'organizzazione del lavoro *tout court*.

Tale interpretazione, tuttavia, non sembra di fatto scalfire la soluzione adottata dalla Corte di Cassazione. Secondo la Suprema Corte, infatti, il datore di lavoro non può essere considerato garante della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno al luogo di lavoro. Tale tesi, infatti, non trova conforto né nei poteri dispositivi attribuiti al datore di lavoro né, più in generale, nel tratteggio che il legislatore fa del sistema di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Peraltro, pur volendo ammettere che le scelte imprenditoriali del datore non possono determinare un pregiudizio per la salute della popolazione e per l'integrità dell'ambiente esterno, «non dover recare danno ad un determinato bene è cosa ben diversa dal dovere di tutelarlo»⁶⁵.

3.4. Una rilettura delle norme del d.lgs. n. 81/2008 alla luce del nuovo art. 41 Cost. e dell'art. 2086 c.c.

La soluzione della Corte di Cassazione appare corretta e rispettosa del principio di legalità-determinatezza (art. 25, comma 2 Cost.).

Il riferimento all'ambiente esterno e alla salute della popolazione contenuto negli artt. 2 e 18, del d.lgs. n. 81/2008 dimostra l'esistenza di un'inestricabile connessione tra i diversi interessi coinvolti nell'organizzazione della produzione e del lavoro (la sicurezza dei lavoratori, la salute pubblica e l'integrità dell'ambiente naturale) e costituisce un significativo segnale di apertura del nostro sistema verso modelli di prevenzione integrata. Tale circostanza, tuttavia, non può portare automaticamente ad un azzeramento della specificità di tali interessi e delle differenti aree di rischio a cui gli stessi afferiscono, così come non risulta sufficiente a fondare una responsabilità penale del datore di lavoro per gli eventi, derivanti dall'attività produttiva, che colpiscono la salute della popolazione o l'integrità dell'ambiente esterno⁶⁶.

⁶⁴ Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899, pp. 297-298.

⁶⁵ Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899, p. 298.

⁶⁶ S. TORDINI CAGLI, *Il disastro ferroviario di Viareggio: il punto su rischio lavorativo e oggetto di tutela della normativa antinfortunistica*, cit., pp. 15-16. Secondo l'Autrice le previsioni normative oggetto di analisi non sono idonee né a fondare una posizione di garanzia del datore di lavoro anche sul piano ambientale, né a svolgere la funzione di regole cautelari orientate a governare il rischio di eventi dannosi o pericolosi per la popolazione o l'ambiente esterno e né a integrare l'aggravante della violazione di norme antiinfortunistiche.

Ciò nonostante, è opportuno tentare di compiere un ulteriore sforzo nell'esegesi delle disposizioni in esame, valorizzando, in primo luogo, le recenti modifiche apportate all'art. 41 Cost. dalla legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1⁶⁷.

Si tratta di una revisione che, con il dichiarato intento di colmare una storica lacuna della nostra Carta costituzionale, ovvero l'assenza di un esplicito riferimento all'esigenza di tutela dell'ambiente⁶⁸, ha coinvolto due norme chiave della prima parte della Costituzione.

All'art. 9 Cost. viene inserito un terzo comma, ai sensi del quale è compito della Repubblica tutelare «l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni. La legge dello Stato disciplina i modi e le forme di tutela degli animali».

Le modifiche dell'art. 41 Cost., invece, ne interessano il secondo e il terzo comma.

Al secondo comma, è inserito quale ulteriore limite all'iniziativa economica privata la tutela della salute e dell'ambiente⁶⁹; mentre al terzo comma, tra le finalità a cui l'attività economica può essere indirizzata dalla legge, ai fini sociali vengono aggiunti i fini ambientali.

Pur riconoscendone la portata storica, nell'ambito dell'ampio dibattito che ha animato la dottrina costituzionalista non sono mancate le critiche e le accuse di un'eccessiva timidezza degli interventi di riforma⁷⁰.

Si evidenziano, in particolare, da un lato, il mancato riferimento al principio di precauzione e all'esigenza di perseguire uno sviluppo sostenibile⁷¹ e, dall'altro, il mantenimento di un'impostazione obsoleta, che continua a considerare l'ambiente come interesse antagonista rispetto a quello di crescita economica⁷².

Più autori⁷³, inoltre, hanno messo in luce la scarsa portata innovativa della modifica del secondo comma dell'art. 41 Cost., che si sarebbe limitata a conferire

⁶⁷ Per l'analisi dell'iter legislativo che ha portato all'adozione della legge di revisione costituzionale v. A.O. COZZI, *La modifica degli artt. 9 e 41 Cost. in tema di ambiente: spunti dal dibattito francese sulla Carta dell'ambiente del 2004 tra diritti e principi*, in "dpceonline.it", p. 3393 ss.; Sulla riforma nel suo complesso, v. M. BENVENUTI, *La revisione dell'articolo 41, commi 2 e 3, della Costituzione, i suoi destinatari, i suoi interpreti*, in "Rivista Associazione Italiana dei Costituzionalisti", 2023, 2, p. 59 ss.

⁶⁸ M. CECCHETTI, *Virtù e limiti della modifica degli articoli 9 e 41 della Costituzione*, in "Corti supreme e salute", 2022, 1, pp. 127-128.

⁶⁹ M. DEL FRATE, *La tutela dell'ambiente nel riformato art. 41, secondo comma, Cost.: qualcosa di nuovo nell'aria?*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2022, 3, p. 907 ss.

⁷⁰ G. SANTINI, *Costituzione e ambiente: la riforma degli artt. 9 e 41 Cost.*, in "Forum di Quaderni costituzionali", n. 2/2021, p. 467.

⁷¹ R. PINARDI, *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, in "Diritto della Sicurezza sul lavoro", 2023, 1, I, p. 26. Secondo altri, invece, il principio dello sviluppo sostenibile è da ritenersi implicito nel riferimento all'interesse delle future generazioni (in tal senso R. BIFULCO, *Primissime riflessioni intorno alla l. cost. 1/2022 in materia di tutela dell'ambiente*, in "federalismi.it", 11/2022, p. 7).

⁷² R. MONTALDO, *La tutela costituzionale dell'ambiente nella modifica degli artt. 9 e 41 Cost.: una riforma opportuna e necessaria?*, in "federalismi.it", 13/2022, p. 209.

⁷³ R. PINARDI, *Iniziativa economica, lavoro ed ambiente alla luce della recente riforma costituzionale degli artt. 9 e 41 Cost.*, cit., p. 30; M. CECCHETTI, *Virtù e limiti della modifica degli articoli 9 e 41 della Costituzione*, cit., p. 140; L. CASSETTI, *Riformare l'art. 41 della Costituzione: alla ricerca di "nuovi" equilibri tra iniziative economica privata e ambiente*, in *Il costituzionalismo multilivello nel terzo millennio. Scritti in onore di Paola Bilancia*, "federalismi.it", n. 4/2022, p. 196 ss.

veste formale a valori (salute e ambiente) già ampiamente consolidati nella giurisprudenza costituzionale, la quale li ha sempre considerati limiti invalicabili all'attività d'impresa, in quanto rientranti nell'ampio concetto di «*utilità sociale*»⁷⁴, nonché alla luce dell'art. 32 Cost. A ciò si aggiunge che qualsiasi tentativo di ipotizzare l'introduzione di una gerarchia dei valori condizionanti l'attività d'impresa, al cui vertice si porrebbero la salute e l'ambiente, in quanto collocati dal legislatore prima di sicurezza, libertà e dignità umana, finirebbe inevitabilmente per scontrarsi con il granitico orientamento del giudice delle leggi, il quale, come noto, ha negato l'esistenza di un ordine gerarchico tra i diversi principi fondamentali, scongiurando il rischio della cd. «tirannia» dei valori costituzionali⁷⁵.

Ora, se tali osservazioni appaiono senza dubbio corrette e fondate, è anche vero che la positivizzazione nel testo costituzionale di principi consolidati nella prassi giurisprudenziale ha pur sempre l'effetto di attribuire ad essi una maggiore forza⁷⁶, contribuendo allo sviluppo di orientamenti e interventi legislativi sempre più avanzati e indirizzati al perseguimento di obiettivi di tutela ambientale⁷⁷.

Pertanto, anche ai fini del presente studio, la riforma del secondo comma dell'art. 41 Cost. non può certo passare inosservata. La stessa, peraltro, inserendosi in un momento storico in cui la valorizzazione dei temi della sostenibilità ambientale e sociale nella gestione dell'impresa è al centro di diversi interventi normativi, ha dato nuovo impulso alla riflessione sul valore da attribuire ai limiti posti all'iniziativa economica privata⁷⁸.

Sul punto, ancora oggi, sembra potersi condividere la tesi assolutamente prevalente secondo la quale i limiti indicati al secondo comma dell'art. 41 Cost. non definiscono le finalità e la funzione dell'impresa. Gli stessi, al contrario, costituiscono limiti esterni alla libertà di iniziativa economica, esplicando la loro

⁷⁴ V., in particolare, Corte Cost., 14 giugno 2001, n. 190 e già Corte Cost., 3 giugno 1998, n. 196, nonché le pronunce sul caso ILVA (Corte Cost., 23 marzo 2018, n. 58; Corte Cost., 9 maggio 2013, n. 85).

⁷⁵ Lo ricorda R. PINARDI, *La revisione degli articoli 9 e 41 Cost.: quali effetti sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e nell'ambiente esterno?*, in «Diritto della Sicurezza sul Lavoro», 2023, 2, I, p. 51 ss. La giurisprudenza costituzionale si è espressa chiaramente in tal senso in Corte Cost., 9 maggio 2013, n. 85.

⁷⁶ G. CAPO, *Libertà d'iniziativa economica, responsabilità sociale e sostenibilità dell'impresa: appunti a margine della riforma dell'art. 41 della Costituzione*, in «Giustizia Civile», 1, 2023, pp. 102-103.

⁷⁷ R. PINARDI, *La revisione degli articoli 9 e 41 Cost.: quali effetti sulla sicurezza dell'ambiente di lavoro e nell'ambiente esterno?*, cit., p. 51 ss. Sul tema v. anche P. TULLINI, *La responsabilità dell'impresa*, in «Lavoro e diritto», 2, 2022, p. 358, secondo la quale «*il nuovo dettato costituzionale sembra voler consolidare il principio di responsabilità dell'impresa in una duplice direzione: da un lato, rende meno aleatorio il bilanciamento (o meglio, l'equilibrio) tra i valori e gli interessi evocati dall'art. 41, co. 2, Cost.; dall'altro lato, stabilisce in modo più esplicito e univoco i condizionamenti imposti all'iniziativa economica privata, in modo coerente con l'interpretazione fornita dai giudici costituzionali*».

⁷⁸ Sul tema, anche per una dettagliata analisi dei processi evolutivi che stanno attraversando il quadro normativo nazionale ed europeo rispetto alla tematica della gestione sostenibile dell'impresa, v.: G. CAPO, *Libertà d'iniziativa economica, responsabilità sociale e sostenibilità dell'impresa*, cit., p. 81 ss.; M. LIBERTINI, *Gestione «sostenibile» delle imprese e limiti alla discrezionalità imprenditoriale*, in «Contratto e impresa», 1/2023, p. 54 ss.; A.M. BENEDETTI, *Principi (definitivi) e clausole generali (ambulatorie): «assetti organizzativi adeguati» e (nozione di) «impresa» nell'art. 2086 c.c.*, in «Rivista di diritto civile», 5/2023, p. 927 ss.

funzione in negativo, ovvero delimitando il confine al di là del quale l'attività economica non può svolgersi⁷⁹.

Tale funzione negativa, tuttavia, come autorevolmente sostenuto «*può tradursi, in pratica, positivamente ai fini della concreta determinazione del modo dell'attività, imponendo a chi la esplica la necessità di uniformare tale modo alle esigenze del rispetto della personalità degli altri soggetti*»⁸⁰.

In altri termini, si può sostenere che tali limiti, seppur esterni alla libera iniziativa economica, impongono azioni in positivo per uniformare l'organizzazione complessiva dell'impresa all'esigenza del rispetto della salute, dell'ambiente, della sicurezza, della libertà e della dignità umana⁸¹.

In tale ottica, dunque, il nuovo art. 41 Cost., da leggersi in combinazione con il nuovo art. 9 Cost., potrebbe costituire il fondamento dell'obbligo di adeguare a monte la complessiva organizzazione dell'impresa, e non solo l'organizzazione del sistema di prevenzione, anche al rispetto dell'ambiente esterno.

Tale interpretazione, per un verso, potrebbe essere utilizzata per avvalorare la tesi secondo la quale l'art. 18, lett. *g*, del d.lgs. n. 81/2008 non si riferisce alle misure di prevenzione ma, più in generale, alle misure tecniche utilizzate nel processo produttivo di un'impresa. Si potrebbe così arrivare a soluzioni giurisprudenziali che valorizzino questa disposizione quale fondamento giuridico di un obbligo di prevenzione integrata per il datore di lavoro. Per cui il raggio d'azione del sindacato giudiziale sull'adempimento dell'obbligo di prevenzione, condotto alla luce del criterio della massima sicurezza tecnologicamente possibile, potrebbe ampliarsi fino a ricomprendere anche quel complesso di misure organizzative del lavoro tali da incidere non solo sull'ambiente interno ma anche su quello esterno all'impresa⁸².

⁷⁹ G. MINERVINI, *Contro la «funzionalizzazione» dell'impresa privata*, in "Rivista di diritto civile", 1958, I, p. 618 ss.; F. GALGANO, *Art. 41*, in F. GALGANO, S. RODOTÀ, *Rapporti economici. Tomo II. Art. 41-44*, Zanichelli, 1982, p. 1 ss.; M. MAZZIOTTI, *Iniziativa economica privata, proprietà privata e diritto del lavoro*, in "Giurisprudenza Costituzionale", 1958, p. 1210. Recentemente cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Le «ragioni» dell'impresa e la tutela dei diritti del lavoro nell'orizzonte della normativa europea*, in "Europa Diritto Privato", 2005, p. 65; G. DE SIMONE, *Poteri del datore di lavoro e obblighi del lavoratore*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: costituzione e svolgimento*, vol. XXIV, *Trattato di diritto privato*, diretto da M. BESSONE, Torino, Giappichelli, 2007, p. 258; G. CAPO, *Libertà d'iniziativa economica, responsabilità sociale e sostenibilità dell'impresa*, cit., p. 99 ss.

⁸⁰ U. NATOLI, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane, 1982, p. 105 ss.

⁸¹ Sul tema v. anche P. PASCUCCI, *Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*, cit., p. 48 ss. secondo il quale i limiti posti dalla Costituzione alla libertà di organizzare un'attività economica relativamente al lavoro (salute, sicurezza e dignità dei lavoratori) «*non sono limiti esterni a quella libertà, bensì limiti interni allo stesso agire organizzativo al quale la tutela effettiva di tali beni è inscindibilmente connessa, compenetrandosi nello stesso scopo produttivo dell'organizzazione, che non può assolutamente prescindere*». Cfr., altresì, A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2022, p. 114, secondo i quali, nell'ambito del paradigma teorico dello sviluppo sostenibile, quale nuova frontiera per ripensare il diritto del lavoro, aderire all'idea dell'"impresa sostenibile" significherebbe riconoscere che «*la protezione dei propri dipendenti non è più un limite esterno all'iniziativa economica privata realizzato attraverso il diritto del lavoro, ma diventa una mission dell'impresa, tale da condizionare il contenuto stesso dell'attività imprenditoriale che introietta al suo interno l'«utilità sociale», diventata ormai un obiettivo da perseguire*».

⁸² C. ZOLI, G. CENTAMORE, *Art. 41 Cost.*, in R. DE LUCA TAMAJO – O. MAZZOTTA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, 7° edizione, Padova, Cedam, 2022, p. 144. Sul tema v. anche G.

Per altro verso, qualora non si ritenesse di poter accedere a tale interpretazione e, valorizzando la collocazione dell'art. 18, lett. *q* (sezione I, capo III, del d.lgs. n. 81/2008, dedicata alle misure e agli obblighi di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori), si ritenga che lo stesso, al pari dell'art. 2, lett. *n*, del d.lgs. n. 81/2008, sia riferito alle sole misure (tecniche) di prevenzione, l'avvenuta modifica dell'art. 41 Cost. potrebbe rappresentare la spinta per un intervento regolativo che introduca nella disciplina ordinaria della sicurezza sul lavoro norme che siano in grado “di allineare ab origine l'orientamento teleologico dell'attività economica al «rispetto della salute della popolazione circostante e dell'integrità dell'ambiente esterno» che, ad oggi, sembrerebbe essere riferito esclusivamente all'organizzazione della prevenzione”⁸³.

Un simile approccio, peraltro, si pone in linea con la logica organizzativa di cui al nuovo art. 2086 c.c., nella parte in cui prevede il dovere dell'imprenditore «di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale»⁸⁴.

Non è questa la sede per ripercorrere le numerose questioni che tale modifica normativa ha posto⁸⁵. Tuttavia, ai nostri fini, è opportuno sottolineare come si tratti

LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, cit., p. 65, il quale, commentando l'art. 4, comma 5, lett. *f*, del d.lgs. n. 626/1994 (il cui testo è identico a quello di cui all'art. 18, lett. *q*, del d.lgs. n. 81/2008) afferma che si tratta di una norma che impone un dovere di protezione del datore di lavoro anche nei confronti della generalità dei cittadini.

⁸³ S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, cit., p. 279.

⁸⁴ Secondo comma dell'art. 2086 c.c., introdotto dal d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza). Sull'impianto complessivo della riforma v., tra i tanti: G. TRISORIO LIUZZI, *Dalla legge fallimentare al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*, in Id. (a cura di), *Diritto della crisi d'impresa*, Bari, Cacucci, 2023; AA.VV., *Codice della crisi: tra novità e dubbi (ir)risolti*, a cura di M. SPIOTTA, in “Giurisprudenza Italiana”, 2023, fasc. 6-7; M. FABIANI, *Sistema, principi e regole del diritto della crisi d'impresa*, Piacenza, La Tribuna, 2023; AA.VV., *Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*, a cura di G. BONFANTE, in “Giurisprudenza Italiana”, 2019, fasc. 8-9. Con riferimento alla regolazione applicabile ai rapporti di lavoro, cfr., senza pretese di esaustività: P. ALBI, *Il diritto del lavoro e il codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*, in “Il diritto del mercato del lavoro”, 2019, I, p. 75 ss.; I. ALVINO, *Continuità aziendale, trasferimento d'azienda e tutela dell'occupazione nel nuovo codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza*, in “Rivista Italiana di Diritto del lavoro”, 2019, I, p. 431 ss.; E. GRAGNOLI, *La nuova disciplina del concordato preventivo*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale”, 2019, I, p. 622 ss.; L. IMBERTI, *Profili lavoristici del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza. Il bilanciamento partecipato tra tutela dei creditori e tutela dei lavoratori*, Torino, Giappichelli, 2020; M. NOVELLA, *Diritti dei lavoratori e trasferimento d'azienda nel codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza. Vecchie e nuove questioni*, in “Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale”, 2019, I, p. 638 ss.; V. NUZZO, *La disciplina dei contratti pendenti di lavoro nella liquidazione giudiziale*, in “Le nuove leggi civili commentate”, 2019, p. 1455 ss.; G. PROIA, *La disciplina degli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro*, in “Massimario di giurisprudenza del lavoro”, 2019, n. 4, p. 901 ss.; M.L. VALLAURI, *La tutela dell'occupazione nel nuovo Codice della crisi e dell'insolvenza dell'impresa*, “Lavoro e Diritto”, 2020, p. 311 ss.; E. VILLA, *Apertura del fallimento e rapporti di lavoro*, in “Labor”, 6/2020, p. 691 ss.; P. LAMBERTUCCI, *Liquidazione giudiziale e licenziamenti collettivi*, in “giustiziavivile.com”, 3/2020; L. IMBERTI, *Il rapporto di lavoro nel codice di disciplina dell'azienda in crisi*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Il lavoro privato*, Milano, Giuffrè, 2022, p. 2719 ss.

⁸⁵ Per un commento della dottrina giuscommerciale alle modifiche dell'art. 2086 c.c., v., tra i tanti: R. RODORÉ, *Gli assetti organizzativi dell'impresa ed i doveri degli amministratori di società delineati*

di una norma che dimostra quanto sin qui si è cercato di sostenere, ovvero la necessità di declinare il paradigma della responsabilità, della sicurezza e della sostenibilità ambientale dell'impresa nell'esercizio del potere organizzativo⁸⁶.

L'ambito di operatività di tale norma, infatti, non può circoscriversi alla sola rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa. Essa, infatti, comporta un dovere di gestione ampio, che riguarda l'intera vita dell'impresa⁸⁷ e che consiste nell'allestimento di un'organizzazione che sia idonea non solo al perseguimento delle finalità lucrative ma anche alla salvaguardia dei plurimi interessi coinvolti e alla tutela di tutti i terzi che sono interessati al valore dell'impresa⁸⁸.

In tal senso, infatti, il secondo comma dell'art. 2086 c.c. costituisce una norma nella quale il nuovo art. 41, comma 2 Cost. può trovare diretta attuazione, imponendo all'imprenditore di dotarsi di assetti organizzativi adeguati, fin dalla nascita dell'impresa stessa, anche sul piano della sostenibilità ambientale⁸⁹.

4. *Gli strumenti per una prevenzione integrata a tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa: prospettive per modelli organizzativi partecipati*

4.1. *I modelli di organizzazione e gestione*

Se la via da prediligere deve essere quella della predisposizione di assetti organizzativi e produttivi orientati, sin dalla concezione dell'impresa, al rispetto della salute dei lavoratori, della popolazione e dell'ambiente esterno, evitando le soluzioni che propongono esclusivamente un inasprimento dell'apparato sanzionatorio punitivo⁹⁰, occorre verificare quali possano essere gli strumenti attraverso i quali attuare una prevenzione integrata.

dal novellato art. 2086, comma 2 c.c., in "Le Società", 12/2021, p. 1325 ss.; M.S. SPOLIDORO, *Note critiche sulla "gestione dell'impresa" nel nuovo art. 2086 c.c. (con una postilla sul ruolo dei soci)*, in "Rivista delle Società", 2019, p. 253 ss.; F. DI CIOMMO, *La responsabilità civile di inizio millennio. Il caso del nuovo art. 2086 c.c. in tema di responsabilità di imprenditore e amministratori*, in "Danno e responsabilità", 2022, p. 413 ss.; P. MONTALENTI, *Assetti organizzativi e organizzazione dell'impresa tra principi di corretta amministrazione e "business judgment rule": una questione di sistema*, in "Il Nuovo diritto delle società", 1/2021, p. 11 ss. Sulle implicazioni lavoristiche della riforma dell'art. 2086 c.c., cfr. P. TULLINI, *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086 c.c.: prima lettura*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2020, I, p. 135 ss.; M.L. VALLAURI, *Brevi note su poteri imprenditoriali e poteri datoriali alla luce del nuovo art. 2086 c.c.* in "Lavoro e diritto", 2021, 3-4, p. 471 ss.; A. PILATI, *Potere organizzativo, principio gerarchico e dovere di istituire assetti adeguati*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 6/2022, p. 1166 ss.; C. GAROFALO, *Sugli "assetti adeguati" di cui al secondo comma dell'art. 2086 c.c. cod. civ.*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 5/2023, p. 944 ss.; I. ALVINO, *Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*, in "Lavoro Diritti Europa", 1/2023.

⁸⁶ I. ALVINO, *Art. 2086 c.c. e procedure di informazione e consultazione sindacale*, cit., p. 10.

⁸⁷ In tal senso: M.L. VALLAURI, *Brevi note su poteri imprenditoriali e poteri datoriali alla luce del nuovo art. 2086 c.c.* cit., p. 473 ss.; C. GAROFALO, *Sugli "assetti adeguati" di cui al secondo comma dell'art. 2086 c.c. cod. civ.*, cit., p. 954 e giurisprudenza *ivi* citata.

⁸⁸ P. TULLINI, *La responsabilità dell'impresa*, in "Lavoro e Diritto", 2022, 2, p. 363.

⁸⁹ A.M. BENEDETTI, *Principi (definitivi) e clausole generali (ambulatorie): «assetti organizzativi adeguati» e (nozione di) «impresa» nell'art. 2086 c.c.*, cit., p. 927.

⁹⁰ B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, in <https://csdle.lex.unict.it/>, p. 44. In tal senso anche D. CASTRONUOVO, *Proiezioni*

Sul punto, risultano di particolare interesse le proposte dottrinali che individuano nei modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 e art. 6 del d.lgs. n. 231/2001 i meccanismi attraverso i quali garantire una gestione integrata delle problematiche relative all'ambiente interno ed esterno all'impresa⁹¹.

Com'è noto, il d.lgs. n. 231/2001 prevede la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone in posizione apicale o da persone sottoposte alla vigilanza o alla direzione di uno dei soggetti in posizione apicale, purché emerga la colpevolezza dell'ente, ovvero risulti che l'illecito commesso sia il risultato della politica aziendale o di una colpa di organizzazione o di una colpa per inosservanza di obblighi di direzione e di vigilanza.

L'ente, tuttavia, non risponde se, nei casi in cui l'autore del fatto di reato rientra nella categoria dei soggetti in posizione apicale, dimostra: di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e dotato di un sistema disciplinare; di aver conferito ad un organismo interno all'ente compiti di vigilanza sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento dei suddetti modelli, oltre che autonomi poteri di iniziativa e di controllo e che, infine, tale organismo abbia effettivamente ed efficacemente vigilato⁹².

Tra i reati presupposto indicati nel catalogo di cui al d.lgs. n. 231/2001 compaiono sia i reati commessi con violazione della normativa prevenzionistica

multidirezionali del rischio: criticità nella tutela penale della salute e dell'ambiente, in "Lavoro e diritto", 2022, 2, che segnala una pericolosa sovraesposizione del diritto penale quale strumento di tutela contro le aggressioni ai beni primari della salute e dell'ambiente derivanti da attività economiche.

⁹¹ M. GIOVANNONE, *New (work) environments in the wake of the reform of Articles 9 and 41 of the Italian Constitution*, cit., p. 99 ss.; C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, cit., p. 45 ss.; P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, cit., p. 335 ss.; S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, cit.; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, cit., p. 48. Sui profili penalistici delle interferenze tra la tutela dell'ambiente e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel d.lgs. n. 231/2001 v. M. CHILOSI e M. RICCARDI, *Profili penalistici dei modelli organizzativi. Ambiente interno e ambiente esterno: interferenze relative al catalogo "231"*, cit., p. 74 ss.

⁹² Sui modelli di organizzazione e gestione, tra i tanti, cfr.: G. LATTANZI, P. SEVERINO (a cura di), *Responsabilità da reato degli enti*, vol. I, *Diritto sostanziale*, Torino, Giappichelli, 2020; S. PERINI, *La valutazione giudiziale del modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001*, in "Il Lavoro nella giurisprudenza", 2016, p. 874 ss.; G. D'ALESSANDRO, *Il modello di organizzazione, gestione e controllo (artt. 30-300 D.Lgs. n. 81/2008)*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Padova, Utet giuridica, 2015, p. 307 ss.; C. PIERGALLINI, *La struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo del rischio-reato*, in G. LATTANZI (a cura di) *Reati e responsabilità degli enti. Guida al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Milano, Giuffrè, 2010; E. GRAGNOLI, *Articolo 30. Modelli di organizzazione e di gestione*, in *La nuova sicurezza sul lavoro. d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Commentario diretto da L. MONTUSCHI, *I Principi comuni*, a cura di C. ZOLI, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 392 ss. Su come l'assequazione dei modelli organizzativi e di gestione possa incidere sulla determinatezza dell'obbligo di sicurezza v. 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 "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2022, 1, I, p. 110 ss.

(art. 25-*septies*)⁹³ e sia i reati ambientali (art. 25-*undecies*)⁹⁴. È evidente, dunque, che, attraverso lo strumento dei modelli di organizzazione e gestione l'impresa possa gestire la politica per la sicurezza sul lavoro e quella per la tutela dell'ambiente attraverso il medesimo approccio metodologico, fondato sulla prevenzione sistemica, programmata ed organizzata⁹⁵, in modo da orientare l'organizzazione produttiva alla protezione di salute e ambiente.

A tal fine, inoltre, potrebbe essere implementata la dimensione partecipativa delle rappresentanze dei lavoratori. A quest'ultime, già in parte coinvolte, attraverso gli organismi paritetici e le commissioni tecniche, nella funzione di asseverazione della adozione ed efficace attuazione dei modelli organizzativi e di gestione⁹⁶, potrebbe essere riconosciuto un ruolo di maggior rilievo anche in fase di controllo, ad esempio prevedendo la loro partecipazione all'interno dei c.d. organismi di vigilanza⁹⁷.

4.2. *La partecipazione dei lavoratori, delle loro rappresentanze e degli altri portatori d'interesse nella riorganizzazione dell'impresa sostenibile*

A fronte di una simile prospettiva partecipativa, viene da chiedersi se effettivamente le rappresentanze sindacali siano in grado di interloquire con le imprese nella costruzione di un sistema di gestione integrata a tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa e, soprattutto, se siano capaci di introiettare nei processi negoziali istanze di tutela ambientale⁹⁸.

Sembrano muoversi in questa direzione alcune esperienze della contrattazione collettiva, nazionale e aziendale.

In primo luogo, merita di essere ricordata la scelta di istituire, in diversi settori, la figura del Rappresentante dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente, che subentra nelle funzioni attribuite al Rappresentante per la sicurezza, e al quale sono riconosciute prerogative consultive, informative e formative in materia di politiche e investimenti ambientali, conversione sostenibile degli

⁹³ Cfr. F. CURI, *L'imprenditore persona giuridica: il 'sistema 231' nel combinato disposto con il testo unico salute e sicurezza sul lavoro*, in D. CASTRONUOVO, F. CURI, S. TORDINI CAGLI, V. TORRE, V. VALENTINI, *Sicurezza sul lavoro. Profili penali*, cit., p. 155 ss.

⁹⁴ Sulla "parte ambiente" del d.lgs. n. 231/2001 v. M. CHILOSI, M. RICCARDI, *Il diritto penale ambientale degli enti: tra repressione, organizzazione e riparazione, il presente e il futuro dell'art. 25-undecies d.lgs. 231/2001*, in "Sistema penale", 2021, n. 2-3, p. 11 ss.

⁹⁵ Si esprimono in tal senso C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, cit., p. 47 e P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, cit., p. 352.

⁹⁶ P. PASCUCCI, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, in "I Working Papers di Olympus", 43/2015.

⁹⁷ In tal senso L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo per la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in "Diritti Lavori Mercati", 2013, I, p. 15 ss. e p. 29, secondo il quale «l'OdV non può essere realmente autonomo se è espressione soltanto di una delle parti cioè dell'ente/datore che definisce unilateralmente la sua composizione».

⁹⁸ M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una prospettiva di ricomposizione*, Torino, Giappichelli, 2024, p. 216.

ambienti di lavoro e dei processi produttivi, nonché la gestione dei rapporti con il territorio e le autonomie locali, nell'ambito di un'attività da svolgere in coordinamento con le altre istituzioni del sistema di relazioni industriali⁹⁹.

In secondo luogo, si segnalano alcuni processi negoziali tesi alla promozione di sistemi di gestione integrata per la sicurezza, la salute e l'ambiente, come quelli che hanno portato all'elaborazione di sistemi di relazioni industriali improntati alla partecipazione e alla trasparenza dei processi decisionali¹⁰⁰, all'istituzione di organismi bilaterali, con compiti di analisi su normative, tecnologie, formazione e diffusione di buone prassi¹⁰¹ e, infine, alla predisposizione di specifici programmi.

Sul punto, è di particolare interesse il programma *Responsible Care*, inserito nel Ccnl chimica e affini, che si caratterizza per due aspetti particolarmente innovativi. In primo luogo, l'istituzione di un modello di *governance* del rischio pluralista, che coinvolge non solo i lavoratori e i rappresentanti, ma anche i portatori d'interesse esterni all'impresa¹⁰². In secondo luogo, la previsione secondo la quale l'esercizio del diritto di sciopero deve essere espletato «*tenendo in particolare considerazione i problemi relativi alla sicurezza delle persone, alla salvaguardia dell'integrità degli impianti e alla tutela dell'ambiente*». Il significato da attribuire a tale ultima clausola contrattuale in verità non risulta del tutto chiaro. Secondo alcuni, dimostrerebbe la decisione di includere una sorta di legittimazione rinforzata per l'esercizio del diritto di sciopero, non solo per le questioni relative alla salute e alla sicurezza, ma anche per quelle attinenti alla protezione dell'ambiente¹⁰³. Secondo altri, invece, avrebbe lo scopo di introdurre una specifica limitazione al diritto di sciopero, proprio in considerazione della necessità di tutelare la salute delle persone e l'ambiente¹⁰⁴. In ogni caso, sembra potersi considerare esemplificativa della volontà di ricomprendere la tematica ambientale nell'interesse collettivo, attraverso l'integrazione funzionale della prevenzione dei rischi per la salute dei lavoratori e per l'integrità dell'ambiente.

⁹⁹ V., tra i tanti: il Ccnl chimico-farmaceutico, siglato il 1° gennaio 2019 tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, da un lato, e Federchimica, Farindustria, Federceramica, Associazione Cerai, dall'altro; il Ccnl gomma e plastica, firmato il 16 settembre 2020 tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e Federazione Gomma Plastica, Unionplast, Airp, Assorimap (aderenti a Confindustria) e il Ccnl dei metalmeccanici, rinnovato il 5 febbraio 2021 tra Fiom, Fim, e Ulim, da un lato, e Federmeccanica e Assital, dall'altro. Sul tema, vedi: P. TOMASSETTI, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, cit., pp. 169-170; C. CARTA, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, in "Lavoro e diritto", 2022, n. 2, p. 317 ss.

¹⁰⁰ Ccnl energia e petrolio, firmato il 19 settembre 2019, tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil e Confindustria Energia, Il sistema relazionale Salute, Sicurezza e Ambiente è articolato a livello nazionale nell'organismo Paritetico Nazionale HSE e, a livello aziendale, nei rapporti informativi e partecipativi tra Direzioni aziendali, RSPP e RLSA/RSU. Lo stesso contratto prevede che le imprese adottino sistemi integrati per la gestione delle questioni di salute, sicurezza e ambientali.

¹⁰¹ Ccnl del settore elettrico, siglato il 9 ottobre 2019 tra Elettricità Futura, Utilitalia, Enel s.p.a., GSE s.p.a., So.G.I.N. s.p.a., Terna s.p.a., Energia Libera e CISAL FederEnergia, da un lato, e Filctem-Cgil, Flaci-Cisl e Uiltec-Uil, dall'altro.

¹⁰² Art. 66, Ccnl chimica e affini, stipulato il 12 dicembre 2018 tra Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, Ugl Chimici, Failc-Confail, Fialc-Cisal, da un lato, e Federchimica e Farindustria, dall'altro.

¹⁰³ In tal senso da M. GIOVANNONE, *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la just transition*, in "Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale", 2021, 4, p. 649.

¹⁰⁴ In tal senso da C. Carta, *La transizione ecologica nelle relazioni sindacali*, cit., p. 322.

Peraltro, anche a livello di contrattazione collettiva decentrata non mancano gli esempi di gestione preventiva e sistematica dei fattori di rischio per l'ambiente interno ed esterno all'impresa¹⁰⁵.

Si tratta indubbiamente di esperienze ancora agli albori. Tuttavia, non è da escludere che in futuro il sindacato possa davvero essere in grado di sfruttare la capacità regolatoria del contratto collettivo e di istituire meccanismi di partecipazione alle decisioni strategiche dell'impresa al fine di indirizzarne l'assetto organizzativo in funzione della salvaguardia della continuità aziendale, della tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente¹⁰⁶.

Del resto, l'invito a ricorrere al dialogo sociale, alla contrattazione collettiva e a metodi partecipativi nell'organizzazione dei processi produttivi, attraverso l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, perviene anche dalle politiche del lavoro a livello eurounitario.

Tra queste¹⁰⁷, si segnala, in particolare, la direttiva europea sul dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità (di prossima adozione) che prevede un obbligo di vigilanza dell'impresa *leader* lungo l'intera catena di approvvigionamento globale e il riconoscimento della responsabilità civile della stessa impresa qualora ometta di identificare, valutare, prevenire e correggere gli effetti negativi che possono derivare per i diritti umani (compresi i diritti dei lavoratori) e per l'ambiente dalla sua attività e da quella dei propri *partner* commerciali¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Cfr., ad esempio, gli accordi *Bayer* e *Granarolo*, su cui vedi ancora M. GIOVANNONE, *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la just transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali*, cit., p. 651.

¹⁰⁶ M. GIOVANNONE, *Responsabilità datoriale e prospettive regolative della sicurezza sul lavoro. Una prospettiva di ricomposizione*, cit., p. 218 ss. L'Autrice sottolinea come l'attuazione di simili modelli partecipativi imponga un serio impegno nella riqualificazione tecnica delle rappresentanze sindacali.

¹⁰⁷ Cfr. la recente direttiva 2022/2464/UE sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (su cui v. C. FALERI, *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in "Lavoro e diritto", 3, 2023, p. 545 ss.), il Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali [Comunicazione Com (2021) 102 final], ma anche già la direttive Cae (direttiva 94/45/CE e direttiva 2009/38/CE), le direttive 2001/86/CE e 2003/72/CE che completano lo statuto della società europea e della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, nonché la direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Sul tema v. M. GIOVANNONE, *Le nuove dinamiche della contrattazione collettiva per la just transition: prospettive regolative per la convergenza tra interessi economici, sociali e ambientali*, cit., p. 637 ss.

¹⁰⁸ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 (Bruxelles, 23.2.2022, COM (2022) 71 final, 2022/0051 (COD)). Il 1° dicembre 2022 e il 1° giugno 2023 il Consiglio e il Parlamento europeo hanno adottato i rispettivi orientamenti rispetto alla proposta e l'8 giugno 2023 è stata avviata la fase del c.d. trilogio, conclusasi con un accordo provvisorio il 14 dicembre 2023. Il 15 marzo 2024 e il 19 marzo 2024 il testo è stato approvato dai rappresentanti permanenti dei governi degli Stati membri dell'Unione europea (Coreper) e dalla commissione affari giuridici (Juri) del Parlamento europeo. Infine, il 24 aprile 2024 la direttiva è stata approvata dal Parlamento Europeo in sessione plenaria. Mentre questo contributo viene consegnato alla rivista per la sua pubblicazione, si attende l'approvazione formale da parte del Consiglio e la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Sul tema, tra i contributi più recenti, v. M. GIOVANNONE, *Responsabilità, informazione e partecipazione nella proposta di direttiva europea sulla due diligence*, in "federalismi.it", n. 3/2024, p. 233 ss.; C.

Nell'ambito di tali processi di *due diligence* la partecipazione dei diversi *stakeholders* (rappresentanti dei sindacati e dei lavoratori *in primis*, dipendenti delle società, consumatori, gruppi, comunità o soggetti i cui interessi potrebbero essere lesi dalle attività delle imprese coinvolte) assume un ruolo cruciale, sia nella fase di raccolta delle informazioni necessarie sugli impatti negativi, potenziali ed effettivi, dell'attività delle imprese operanti lungo la catena di fornitura e sia nella fase di elaborazione di piani d'azione adeguati per prevenire tali impatti e fornire riparazione nel caso in cui si verificano¹⁰⁹.

Rispetto alla tematica che qui più ci interessa, si pensi poi anche alle soluzioni adottate da tempo in altri Paesi europei; in particolare, in quegli ordinamenti in cui la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti nell'ambito di processi di gestione comune dei rischi per la salute dei lavoratori e per l'ambiente è oggetto di un'espressa previsione di legge¹¹⁰.

Nel nostro Paese, invece, il coinvolgimento delle parti sociali è spesso previsto dal legislatore in occasione di trasformazioni produttive già decise¹¹¹ o in ipotesi in cui i metodi di produzione rimangano sostanzialmente inalterati ma vi sia la necessità di mitigare l'impatto negativo sulla salute dei lavoratori¹¹².

CORDELLA, *The Slow Approval Process of the Due Diligence Directive and the Different Paths for the Involvement of Trade Unions*, in "Italian Labour Law e-Journal", Issue 2, Vol. 16 (2023), p. 17 ss.; M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre della recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in "Lavoro e diritto", 3, 2023, p. 495 ss.; S. GUALANDI, *Addressing MNEs' violations of workers' rights through Human Rights Due Diligence. The proposal for an EU Directive on Sustainable Corporate Governance*, in "Diritti Lavori Mercati International", 2022, 1, p. 83 ss.; M. MURGO, *La proposta di direttiva sulla corporate sustainability due diligence tra ambizioni e rinunce*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2022, 3, p. 943 ss.; V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in "Lavoro Diritti Europa", n. 2/2022; S. BORELLI, D. IZZI, *L'impresa tra strategie di due diligence e responsabilità*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale", 2021, 4, p. 553 ss.; F. GUARRIELLO, *Il ruolo del sindacato e delle rappresentanze del lavoro nei processi di due diligence*, in "Rivista giuridica del lavoro e della Previdenza sociale", 2021, 4, p. 580 ss. Nella prospettiva del diritto commerciale M. LIBERTINI, *Sulla proposta di Direttiva UE su "Dovere di diligenza e responsabilità delle imprese"*, in "Rivista delle società", n. 2-3, 2021, p. 325 ss.

¹⁰⁹ Cfr. art. 13 "Dialogo significativo con i portatori di interessi" del testo approvato dal Parlamento europeo il 24 aprile 2024, disponibile su https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0329_IT.html#title2.

¹¹⁰ Ci si riferisce all'ordinamento francese, su cui v. A. DI STASI, *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, in "Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro", 1, 2023, p. 216 ss. e C. MOLINA NAVARRETE, *Libertà di comunicazione in azienda ed emergenza climatica: "espressione" e "segnalazione" ambientale, nuovi diritti di cittadinanza del lavoro sostenibile nell'Unione europea*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 3, 2022, p. 678 ss.

¹¹¹ V. l'istituzione di un "Fondo nuove competenze" (art. 88 del d.l. n. 34/2020, conv. con l. n. 77/2020 e integrato dal d.m. 9 ottobre 2020 e poi dal d.m. 21 gennaio 2021; art. 11 *ter* del d.l. n. 146/2021, modificato dall'art. 24 del d.l. 1° marzo 2022, n. 17, conv., con modificazioni, dalla l. 27 aprile 2022, n. 34) per finanziare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi, anche relativi all'adozione di tecniche di sostenibilità ambientale.

¹¹² V. il d.l. n. 98/2023, che, nell'introdurre misure urgenti in materia di tutela dei lavoratori in caso di emergenza climatica, all'art. 3 stabilisce che: «I Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e della salute favoriscono e assicurano la convocazione delle parti sociali al fine di sottoscrivere apposite intese tra organizzazioni datoriali e sindacali per adottare, valutando anche la correlazione tra l'umidità relativa, la temperatura e la ventilazione, linee guida e procedure concordate per l'attuazione delle previsioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che sono esposti alle emergenze

Alla valorizzazione della contrattazione collettiva nei processi decisionali dell'impresa¹¹³, potrebbe poi affiancarsi l'apertura dei meccanismi della rappresentanza degli interessi anche a soggetti esterni all'azienda¹¹⁴. Se, infatti, l'obiettivo è quello di predisporre modelli di gestione sostenibilmente orientati, da introiettare nella strategia del datore di lavoro sin dalla concezione della propria organizzazione, la partecipazione dei diversi *stakeholders* esterni all'impresa (comunità territoriali, istituzioni o associazioni ambientaliste) può essere estremamente utile, sia nella fase di mappatura e valutazione dei rischi e sia nella fase di definizione ed attuazione degli assetti organizzativi adeguati. Solo in tal modo, peraltro, sarà possibile garantire una transizione ecologica "giusta", che tenga conto delle ricadute sociali ed economiche di un nuovo modello di sviluppo sostenibile¹¹⁵.

Abstract

Il saggio affronta il tema del rapporto tra la tutela dell'ambiente di lavoro e la tutela dell'ambiente esterno all'impresa, proponendo una riflessione sull'opportunità di ridefinire le coordinate dell'obbligo di sicurezza nonché sul fondamento giuridico e sui possibili strumenti per un sistema di prevenzione integrata tra ambiente interno ed esterno all'impresa. Ricostruite le principali tracce di connessione tra lavoro e ambiente nel contesto internazionale ed eurounitario, la riflessione si concentra sull'analisi della disciplina interna in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, dopo aver esaminato le criticità di una rilettura dell'art. 2087 c.c. in chiave di sostenibilità, il contributo approfondisce il significato da attribuire ai riferimenti all'ambiente esterno presenti negli artt. 2, lett. n. e 18, lett. q, del d.lgs. n. 81/2008, da interpretare alla luce del nuovo art. 41 Cost. e dell'art. 2086 c.c. Il saggio, infine, valorizza le potenzialità dei metodi partecipativi nell'organizzazione dei processi produttivi dell'impresa, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, delle loro rappresentanze e degli altri stakeholders.

The essay analyses the relationship between the protection of the work environment and the protection of the environment outside the company, examining the possibility of remodeling the employer's safety obligation, as well as the legal basis and possible tools for an integrated prevention system. Once outlined connections between labour and environment in an international and EU context, the paper focuses on the occupational health and safety domestic legislative framework. After examining the critical aspects of a reinterpretation of article 2087 of the Italian Civil Code in terms of sustainability, the work deals with interpretation of the environmental references in articles 2(n) and 18(q) of Legislative Decree no. 81/2008, in the framework of the new Article 41 of the Constitution and Article 2086 of the Italian Civil Code. Finally, the essay highlights the potential of participatory

*climatiche». Sul tema, v. S. CAIROLI, *Sulle misure di tutela dei lavoratori per emergenza climatica*, in "AmbienteDiritto.it", 1/2024, p. 15.*

¹¹³ Non sarebbe un'esperienza del tutto nuova. Si pensi, in tal senso, ai protocolli anticontagio dell'esperienza pandemica. Sul tema, si rinvia a P. ALBI, *Sicurezza sul lavoro e pandemia*, in E. NAVARRETTA (a cura di), *Riflessioni giuridiche sugli effetti della pandemia Covid-19*, Pisa University Press, 2021, p. 234 ss.

¹¹⁴ In tal senso L. ZOPPOLI, *Un nuovo diritto del lavoro sostenibile nei confini di un "Manifesto": tra politica e diritto*, in "Lavoro Diritti Europa", 2020/3, p. 12 e P. TOMASSETTI, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, cit., pp. 174-175, che, come esempio di *governance* d'impresa pluralista, richiama gli accordi tra parti sociali ed enti locali, stipulati in aree territoriali caratterizzate da una forte vulnerabilità del tessuto socioeconomico. Sugli accordi sociali territoriali v. anche S. ROSSI, *Impresa, lavoro, ambiente: le relazioni sindacali sulla questione ambientale*, in "AmbienteDiritto.it", 1/2024, p. 21.

¹¹⁵ G. CENTAMORE, *Una just transition per il diritto del lavoro*, in "Lavoro e diritto", 2022, 1, p. 129 ss.

methods in the organization of company production processes, through the involvement of workers, their representatives, and other stakeholders.

Parole chiave

Salute, sicurezza, ambiente, prevenzione integrata, modelli di organizzazione partecipati

Keywords

Health, safety, environment, integrated prevention, participatory organization models