



Dalla contrattualizzazione della prevenzione del rischio del prestatore nel lavoro, all'antropocentrismo della persona nel lavoro sostenibile. Il “vedo e rilancio” della tutela contro la malattia che volle farsi diritto alla salute

di Michele Calabria*

SOMMARIO: 1. Lo stato dei fatti. – 2. I rischi psico-sociali. – 3. La prevenzione dei rischi, dal modello “iperprotettivo” al modello “partecipativo”. – 4. Le modifiche del lavoro inteso come attività. – 5. Alcune considerazioni conclusive.

1. *Lo stato dei fatti*

L'imperversare dilagante della tecnologia applicata al modo di lavorare sta determinando il progressivo «modificarsi dei concetti di organizzazione e di luogo di lavoro, sino ad un loro divenire fluidi»¹, ma, parimenti, considerevolmente più «complessi»².

In verità, l'anzidetta trasformazione sta interessando financo il concetto stesso di lavoro, inteso «sempre meno come luogo e sempre più come processo»³; più nello specifico, si assiste alla sua de-reificazione, con essa intendendo, quindi, l'assurgere del criterio della *organizzazione* a parametro valutativo della disciplina oggetto del diritto del lavoro in divenire.

Questa rivoluzione sta impegnando da tempo la dottrina giuslavoristica in un dibattito di duplice natura.

*Michele Calabria è Assegnista di Ricerca (SSD IUS/07) presso il Dipartimento Jonico in “Sistemi Giuridici ed Economici del Mediterraneo” dell'Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”. michi.calabria86@gmail.com

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

¹ M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 2022, 2, I, p. 148.

² Comunicazione della Commissione Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021 - 2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione, COM (2021) 323 final, 28 giugno 2021.

³ T. TREU, *Introduzione*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Milano, Vita e pensiero, 2018, XIV.

Da un lato ci si interroga circa la complessiva tenuta dell'impianto normativo di cui al d.lgs. n. 81/2008 – e più ancora dell'adeguatezza della sua visione concettuale di fondo – a regolare un rapporto di lavoro sempre più «ubiquo»⁴, in quanto sganciato dall'idea della fissità del luogo entro cui rendere la prestazione e sempre più orientato ad assumere a contesto elettivo d'indagine l'organizzazione del lavoro; dall'altro lato si riflette su quali strumenti adottare per tentare di governare, se non il fenomeno della tecnologia applicata al lavoro, quanto meno quelle "contaminazioni" viziose tra vita e lavoro che il massivo utilizzo dei ritrovati tecnologici può determinare nell'esistenza del prestatore.

Tratto comune di queste riflessioni parrebbe essere l'emersione di una obiettiva impossibilità per il datore di lavoro di controllare analiticamente a monte, e governare diligentemente a valle, i rischi connessi allo svolgimento del lavoro; non meno vistosa appare la vetustà del paradigma cautelare classico nell'identificare e rintracciare la natura stessa dei rischi che si vuole evitare di correre.

Infatti, la destrutturazione delle architetture storiche dei rapporti di lavoro, la polverizzazione dei processi produttivi, il superamento della concezione topografica del lavoro come luogo fecondo di rischi *ontologici* o propri, la dissoluzione delle intercapedini perimetranti il tempo del lavoro dal tempo riferito alle attività di vita del prestatore, sono concetti che sempre più spesso ritornano nel confronto tra addetti ai lavori e le cui conseguenze, quanto al tema precipuo della salute e della sicurezza dei lavoratori, sono scrutinabili nell'emersione, da un lato di nuove categorie di rischi, come ad esempio quelli di natura psico-sociale, dall'altro della necessità che si adotti un diversificato grado di ripartizione degli obblighi posti a tutela della salute.

Quantunque duplici per tassonomia, gli anzidetti concetti presentano un apprezzabile connotato di reciprocità, ad un tempo, causale e consequenziale, l'uno rispetto all'altra.

2. I rischi psico-sociali

Partendo con l'analisi dei rischi di nuovo conio, ovvero quelli psico-sociali, questi restituiscono l'idea di un nuovo concetto di rischio, avulso da una caratterizzazione di precipua scrutinabilità, ed esclusiva perimetrabilità, all'interno del *locus perficientur*, sono infatti da intendersi pericoli direttamente correlati alla persona nella sua più completa accezione, quindi sia fisica che morale, in combinato all'attività svolta, nell'ambiente complessivamente inteso, ed in ossequio all'organizzazione pensata e determinata dal datore⁵.

⁴ *Ibidem*.

⁵ ILO, *Psychosocial factors at work: recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984.

In tale novero trovano spazio, quindi, tutti quei fattori di natura marcatamente stressogena per il lavoratore, derivanti *anche* dal cascame di innovazioni che la tecnologia ha condotto nella struttura spazio-temporale delle organizzazioni di lavoro. La peculiarità di tali rischi è che perdono il tratto di diretta derivazione deterministica tra il lavoro compiuto e il danno patito, e assumono una connotazione più ampia ma contestualmente più rarefatta, ed esempio non è più l'inalazione delle fibre di amianto che sedimentando sulle pareti alveolari induce l'asbestosi – con un rapporto di causa-effetto di matematica certezza –, ma ora è l'insieme delle condizioni tecnico – organizzative del sistema produttivo nel quale si è impiegati, che in uno alla porosità tra i tempi di lavoro ed i tempi di non lavoro, ed in aggiunta all'eventuale senso di estraneazione o al contrario iper immersione in quest'ultimo, determinano problemi vari, spesso compositi, e non sempre anatomo-patologicamente collegati.

Posta tale premessa si può proseguire indagando quanto l'attuale normativa risulti idonea ad apprestare una certa forma di tutela ai rischi in parola, ed è qui che ci si avvede di come il d.lgs. n. 81/2008, quantunque forse ancora non tecnicamente attrezzato per ricevere ed assimilare il concetto di rischio psico-sociale oltre il *passé-partout* dello stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1, contenga in se, quantomeno a livello nominalistico, tutte le qualità per risultare moderno rispetto all'evoluzione di cui si discorre.

Infatti, proprio nella nozione di cui all'art. 2, comma 1, lett. o, il d.lgs. n. 81/2008, laddove definisce la salute come «uno stato di completo benessere fisico e mentale non consistente solo in assenza di malattia o infermità», segna lo spostamento dell'equilibrio vigente all'interno del sintagma “salute e sicurezza sul lavoro” verso il primo fonema -salute- che fagocita il secondo -sicurezza-, assorbendone ed ampliandone la portata.

Invero, il concetto di sicurezza poteva agevolmente riferirsi, e risolversi, nella mancanza di malattia o infortunio, come concetto tributario di una impostazione del lavoro post-fordista, quindi materiale e strutturata, densa di macchinari, meccanismi, agenti potenzialmente nocivi e della relazione di esclusività tra il pericolo della patologia o affezione e la cautela tipica da adottare.

Di contro, il concetto di salute, essendo molto più ampio⁶, evoca il senso di un benessere della persona olisticamente intesa, ed ottenibile esclusivamente come frutto naturale di un tropismo concettuale il cui approdo sia la valorizzazione del tema dell'*organizzazione*⁷ del lavoro.

Dunque, l'esegesi dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, permette di leggerlo come un presidio a tutela dei rischi psico-sociali *ante litteram*. Ciò, peraltro, in virtù di una vigorosa valorizzazione del tema dell'organizzazione del lavoro – la quale ritorna

⁶ V. E. ALES, *Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective*, in “WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.INT.”, n. 120/2015, p. 33.

⁷ V. M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in “Diritto delle Relazioni Industriali”, 2023, 2, p. 273.

già nella definizione del concetto di «datore di lavoro»⁸ e di «lavoratore»⁹, che diviene il terreno di coltura nel quale ricercare la realizzazione della salute *lato sensu* intesa.

È attraverso la migliore organizzazione del lavoro, infatti, che il datore deve realizzare la promozione ed il mantenimento di quel benessere mentale, fisico e sociale della persona in essa inserita, che sublima nel più ampio concetto di salute¹⁰, e che invece rischierebbe di essere minata da una nocività più rarefatta ed insita nelle modalità attraverso le quali il lavoro viene anche solo pensato prima di essere realizzato.

È stato giustamente osservato¹¹ come l'avvento della digitalizzazione e della globalizzazione telematica di cui si sostanzia la quarta rivoluzione industriale, in uno alla modifica dei paradigmi classici del lavoro *organizzato* in azienda, stiano finendo col modificare in radice l'idea stessa del lavoro, passando appunto per una profonda rivisitazione di due concetti fondamentali: 1) la prestazione lavorativa; 2) le caratteristiche stesse dell'attività del lavoratore.

Nel pensiero di chi scrive, il primo profilo rimanda all'idea del lavoro agile, e di un approccio forse un po' confusionario che di questo se ne sta dando, producendo una miscellanea forzata tra lavoro agile e digitalizzazione. Il secondo profilo, invece, conduce il pensiero verso il lavoro su piattaforma digitale.

Quanto al lavoro agile, e al disordine interpretativo cui si è accennato, è utile rilevare come l'esperienza pandemica, infatti, abbia restituito all'immaginario collettivo l'idea di uno smart working *ottriato*, con la bulimica concessione di forme di surrogato telelavoro eseguito obbligatoriamente ed esclusivamente dal domicilio, assolutamente alieno rispetto alle finalità di cui all'art. 18 della l. n. 81/2017, ma tributario esclusivamente della ricerca di un confinamento quanto più capillarmente diffuso possibile.

Ecco quindi registrarsi il passaggio, incontrollato, da un approccio pressoché disinteressato e negletto verso la neonata modalità di esecuzione della prestazione subordinata, ad una poderosa conversione forzata, verso il suo stilema, di tutte quelle attività di lavoro che tradissero anche solo un afflato di remotizzabilità.

Ed è contriti in questo *bias* interpretativo che, a proposito dei rischi psicosociali cui si accennava, assume fondamento l'identificazione del lavoro agile come foriero di quella pervasività incontrollata della tecnologia che è scaturigine di un nuovo tipo di alienazione del lavoratore.

⁸ Cfr. art. 2, comma 1, lett. *b*, del d.lgs. n. 81/2008 «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa».

⁹ Cfr. art. 2, comma 1, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008 «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico privato».

¹⁰ Cfr. P. PASCUCCI, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in "Prisma", 2016, 1, p. 24; nonché, un riferimento pare doveroso alla cd. "Carta di Urbino", in <https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it>.

¹¹ Cfr. P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in "federalismi.it", 2022, p. 9.

Ben lungi dalla sua storica progenitrice, cioè quella meramente economica e verso la proprietà dei mezzi di produzione, l'organizzazione dell'apparato produttivo ed il risultato dell'attività operativa, questa nuova alienità è di tipo esistenziale, in quanto riferita ad un diffuso senso di estraneazione della persona¹².

Da qui un cortocircuito semplice da scorgere, forse talmente semplice da risultare scontato, financo banale, e non ricevere dunque la necessaria attenzione.

Il lavoro agile è, di base, lavoro subordinato, o meglio, una mera modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata, che rinviene la sua ontologia nella ricerca di un incremento della competitività del sistema azienda che decide di adottarlo, e della conciliazione tra le esigenze di vita e quelle di lavoro del/della lavoratore/trice che ne richiede l'utilizzo.

Utilizzo che trova come indifferibile momento genetico l'accordo tra le parti che lo adottano, e che in questo potranno *anche* determinarne una scansione per fasi, cicli obiettivi, di una prestazione eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, ma senza una postazione fissa, ed in cui il ricorso ai ritrovati tecnologici è solo possibile, con l'unica certezza della mancanza di un preciso vincolo di orario e di luogo di lavoro.

Pertanto, l'assenza di una postazione fissa lo allontana sicuramente dalle più remote forme di delocalizzazione, come il lavoro a domicilio, mentre il riferire come meramente «possibile» l'utilizzo di strumenti tecnologici per rendere la prestazione, invece, approssima la figura del lavoratore agile al telelavoratore subordinato, pur senza determinarne una perfetta sovrapposibilità tra le due figure. Il che ha ingenerato dubbi in dottrina circa l'applicabilità ai primi della disciplina in materia di salute e sicurezza predisposta per i secondi, seppur con portata più ampia, e contenuta nell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008¹³.

Il lavoro agile emergenziale¹⁴ ha di fatto evidenziato l'importanza dell'autonomia negoziale individuale¹⁵ (in quanto la possibilità di ricorrervi in assenza di accordo è sembrata sin da subito un'eccezione macroscopica¹⁶

¹² C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour & Law Issues", vol. 9, no. 1, 2023, p. 29.

¹³ M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2017, 1, I, p. 1 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in "Diritti Lavori Mercati", 2018, 1, p. 17 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, pp. 144 ss.; A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", 2017, 2, I, p. 307ss.; G. LEONE, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, 2018, p. 469 ss.

¹⁴ In merito i contributi dottrinali sono ormai numerosissimi: per tutti, cfr. i saggi raccolti nelle curatele di D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Bergamo, Adapt University Press, 2020; M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, Bergamo, Adapt University Press, 2022; M. MARTONE, *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, in "Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro", 2021, 18.

¹⁵ Cfr. S. CAFFIO, *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, cit., p. 189.

¹⁶ Sul punto, v. per tutti A. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, cit., p. 50; M.

all'impianto della l. n. 81/2017) e collettiva (in particolare, con riferimento ai "protocolli condivisi") per la ridefinizione dei confini della prestazione, conclusione che emerge anche dalla posizione assunta dall'INAIL¹⁷.

Peraltro, la tesi dell'eventualità, e non la necessità, dell'uso di strumentazioni informatiche nello svolgimento del lavoro in modalità agile pare confortata anche dall'incipit dell'art. 5, comma 2, del protocollo del 7 dicembre 2021, là dove apre alla possibilità che vi siano "diversi accordi" atti ad escludere il ricorso agli strumenti informatici.

Muovendo da tale dato non appare peregrino immaginare una *summa divisio* tra le ipotesi, remote e magari poco probabili, ma certo possibili, di lavoro agile convenzionalmente concordato come reso assolutamente *off-line*¹⁸, e lavoro agile concordato da rendersi *anche* con l'utilizzo di strumentazione informatica di vario tipo.

Nel secondo caso, potrebbero ragionevolmente venire meno molti di quei rilievi in merito allo stress psico sociale riferiti all'iperconnessione, alla continua reperibilità ed al *time porosity* tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, in quanto difetterebbe *ab origine* la possibilità che, attraverso tali ritrovati si verificasse quella commistione tra i tempi di vita e lavoro e la frustrazione del loro bilanciamento.

In ambo i casi sarebbe proprio grazie all'accordo, ed al rispetto di quanto ivi definito, che potrebbero eradicarsi i denunciati rischi di natura psico-sociale afferenti all'eventuale senso di alienazione ed isolamento dal contesto lavorativo suesposti, ben potendo il lavoratore ricercare una pianificazione dello svolgimento della prestazione che gli permetta di realizzare il soddisfacimento delle esigenze di vita mantenendo al contempo l'identitario senso di appartenenza al contesto aziendale di riferimento.

Il *focus* della questione si ritiene, quindi, non possa che essere l'accordo individuale di lavoro, individuato come sede privilegiata nella quale definire, in fatto, la combinazione degli aneliti di incremento di competitività dell'impresa e la conciliazione delle esigenze vita-lavoro del prestatore.

E ciò induce ad un'altra considerazione, e cioè la necessità che il prestatore acceda ad un nuovo livello di partecipazione consapevole del suo ruolo quanto alla

BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in "Lavoro nella Giurisprudenza", 2020, 6, p. 553 ss., spec. p. 569; F. CARINCI, *Dall'ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto*, cit., p. 43 ss., spec. p. 47 ss.; D. GAROFALO, *L'anno che verrà, ovvero sul (diritto del) lavoro (privato e pubblico) dopo la pandemia*, in "Lavoro nella Giurisprudenza", 2022, 2, p. 121.

¹⁷ V., ad es., circ. INAIL 2 novembre 2017, n. 48 che, pur riferendosi alla classificazione tariffaria del rischio connesso allo svolgimento delle prestazioni rese "in modalità agile", evidenzia come «l'accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2018, n. 81, si configura come lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche», sul punto, V. FILI', *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, cit., p. 81, che con la chiosa «ricetta del "dimmi dove e quando vai e ti dirò se sei protetto dall'INAIL!"» sintetizza in maniera acuta la posizione dell'Ente previdenziale.

¹⁸ S. CAFFIO, *La tutela assicurativa per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali alla prova del lavoro agile*, in M. BROLLO, M. DEL CONTE, M. MARTONE, C. SPINELLI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica*, cit., p. 190.

prevenzione dei rischi sulla sicurezza del lavoro.

3. La prevenzione dei rischi, dal modello “iperprotettivo” al modello “partecipativo”

Come detto in apertura, il *leit motiv* risultante dagli stravolgimenti che progresso e tecnologia stanno apportando al paradigma classico del lavoro è la centralizzazione del concetto di organizzazione dell’attività. Orbene, aderendo a questa tesi non appare parimenti improvvido condividere quella linea di pensiero che, peraltro confortata da alcuni arresti della giurisprudenza di Cassazione¹⁹, ritiene i tempi maturi per parlare di un graduale «ridimensionamento dell’obsoleta prospettiva solipsistica del datore di lavoro come unico debitore della sicurezza sul lavoro»²⁰.

Il ragionamento sotteso non rivoluziona la figura del datore di lavoro, né elide o comprime gli obblighi di cui è storicamente gravato.

Permane, ad esempio, cruciale ed indifferibile l’obbligo di impartire al lavoratore una formazione adeguata in relazione alla mansione eseguita – formazione peraltro non fungibile, né soddisfacibile con il mero affiancamento di un collega più esperto –²¹; o l’obbligo di adottare cautele specifiche – e non analogiche – precipuamente adeguate per la tipologia di lavorazione effettuata²²; o ancora, l’obbligo di vigilare sull’eventuale disattenzione del lavoratore relativamente al rispetto delle norme sulla sicurezza, obbligo che, peraltro, si arresta solo dinnanzi ad un comportamento del lavoratore talmente strano ed imprevedibile –*recte* abnorme– da risultare al di fuori della sfera di controllo razionalmente esigibile dal datore²³.

Quindi, il datore di lavoro resta il titolare unico del potere dispositivo delle modalità organizzative del lavoro, anche quando queste risultino destrutturate, ubiquitarie, financo dematerializzate.

Più sottilmente, però, si evidenzia come questi sia il vertice di un sistema “organizzato” e “partecipato”, finalizzato alla prevenzione²⁴, cui peraltro accedono altri soggetti, ciascuno gravato della specifica quota di obbligo per la più soddisfacente realizzazione di quel paradigma preventivo predisposto a monte.

È questo ad esempio il caso del RLS, che un recente arresto giurisprudenziale ha definito essere «un soggetto che ricopre un ruolo di primaria importanza quale soggetto fondamentale che partecipa al processo di gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro, costituendo

¹⁹ *Ex plurimis*, Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486 e, più di recente, Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697; Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 836, tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

²⁰ V. L. GALANTINO, *La sicurezza del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1996; L. MONTUSCHI, *Ambiente, salute e sicurezza, per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997.

²¹ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 13 febbraio 2024, n. 6301.

²² Cfr. Cass. pen., sez. IV, 6 maggio 2024, n. 17682.

²³ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 6 maggio 2024, n. 17683; sez. III, 22 gennaio 2024, n. 2557.

²⁴ V. P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in “Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali”, 2021, 3, p. 424 ss.

una figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro».²⁵

In questo sistema, non di meno, rientra anche lo stesso lavoratore, dal quale pare ormai lecito esigere una condotta di collaborazione proattiva per realizzare quanto dal datore pensato e predisposto.

Con lo stesso portato di senso, quanto al lavoro agile, depone la previsione dell'art. 6, comma 2, ultimo capoverso, del protocollo 7 dicembre 2021 stabilendo che «rimane comunque fermo l'obbligo per il lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e sicurezza per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione in modalità agile».

Quindi, è in tale organizzazione che avrebbe a realizzarsi la protezione della salute della persona occupata nel lavoro, la stessa salute, invero, che a livello costituzionale è tutelata come diritto del singolo, ma contemporaneamente interesse della collettività. Quindi, il datore di lavoro diventa debitore non solo del singolo occupato, ma di tutta la collettività, e di conseguenza, una volta predisposta una organizzazione del lavoro attenta e scrupolosa, operante anche attraverso la formazione ed informazione del singolo prestatore, quest'ultimo diventerebbe egli stesso debitore di un suo autonomo obbligo di sicurezza verso tutti gli altri partecipanti al contesto produttivo organizzato dal datore, adempiuto attraverso la «cooperazione all'attuazione delle misure di prevenzione»²⁶. Naturalmente non si anela ad una sorta di deresponsabilizzazione surrettizia del datore di lavoro, quanto, piuttosto, dell'obbligata presa di coscienza del salto evolutivo del ruolo attribuito al lavoratore, sempre meno *minus habens*²⁷ da tutelare, sempre più coprotagonista attivo nella realizzazione di un ambiente di lavoro sicuro.

Ridimensionamento che appare ancora più necessario in considerazione del novero di possibilità entro cui operare la scelta del "luogo di lavoro", la cui primigenia disciplina contenuta nell'art. 62, del d.lgs. n. 81/2008, e riferita solo a «i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro» è stata considerevolmente ampliata dall'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali²⁸, finendo col ricomprendervi «ogni tipologia di spazio»²⁹ nel quale si svolge la prestazione. Riconoscendo quindi al lavoratore agile post-pandemico una autonomia pressoché infinita nel trasformare «ogni luogo in un posto di lavoro»³⁰, con ciò

²⁵ Cfr. Cass. pen., sez. IV, 25 settembre 2023, n. 38914.

²⁶ Ancora, P. PASCUCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 421 ss.

²⁷ Cfr. B. CARUSO, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2020, 2, I, p. 226.

²⁸ Soprattutto nella giurisprudenza penale, rispetto alla quale v. E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro "multi-locale": quale sicurezza per il lavoratore agile?*, cit., p. 130 ss., spec. p. 133.

²⁹ Così Cass. pen., sez. IV, 20 gennaio 2014, n. 2343, in "Giurisprudenza italiana", 2014, 5, p. 1219 ss., con nota di L. RISICATO, *L'insicurezza del kartodromo tra colpa specifica e "assenza di buon senso"*.

³⁰ Cfr. E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro "multi-locale": quale sicurezza per il lavoratore agile?* cit., p. 133.

rendendo ineffabile una valutazione preventiva del rischio insito nel luogo prescelto³¹.

Questo grado di autonomia si assomma all'obbligo, già piuttosto considerevole, gravante in capo al datore di lavoro, di revisionare i rischi inventariati nei documenti di valutazione come obbligato in ragione della diffusione di nuove tecnologie e nuove modalità organizzative³².

Da ciò discenderebbe una sorta di *probatio diabolica* in capo al datore circa la dimostrazione di aver assolto a tutti gli obblighi relativi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, configurandosi, secondo la dottrina, una duplicità di scenari possibili: nel primo caso l'assolvimento in parola può ritenersi compiuto già solo con la consegna, con cadenza almeno annuale, del prospetto sui rischi generici e specifici di cui all'art. 22 della l. n. 81/2017, tesi invero poco condivisa³³, perché ciò rappresenterebbe una ipotesi di totale ed esclusiva «responsabilizzazione del lavoratore» per gli infortuni subiti; oppure si deve propendere per ritenere che la liberazione da tale obbligo non possa in alcun modo limitarsi alla mera valutazione del rischio, peraltro riferito ad una face prodromica rispetto allo svolgimento della prestazione, ma vada estesa oltre, cioè anche ad un controllo successivo sull'effettivo rispetto delle disposizioni impartite rientrando nel novero delle cautele necessarie a impedire l'evento nonostante l'imprudenza del lavoratore³⁴. Tale ultima ipotesi, peraltro, risulterebbe coerente al dettato dell'art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008³⁵, in tal caso potrebbe estendersi la responsabilità del datore, censurandolo in tutti quei casi in cui, pur avendo questi adempiuto correttamente ai doveri di valutazione e di informazione in merito ai

³¹ Cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *I modelli di lavoro agile*, in R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Napoli, ESI, 2022, p. 20.

³² In particolare, sul documento di valutazione dei rischi ex art. 22, della l. 22 maggio 2017, n. 81, v. S. CAFFIO, *Lavoro agile e tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali*, cit., p. 492 ss., spec. p. 500.

³³ E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro "multi-locale": quale sicurezza per il lavoratore agile?*, cit., p. 135. In modo analogo, v. P. BOZZAO, che sostiene come la garanzia di salute e sicurezza «non può certo essere assolta mediante la semplice consegna di un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro» (P. BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, cit., p. 118). «Non è difficile notare come, da un lato, il legislatore faccia coincidere adempimento dell'obbligo di sicurezza e consegna dell'informativa che riassume gli esiti di una valutazione dei rischi generici e specifici ai quali il lavoratore agile potenzialmente va incontro; dall'altro, richieda al lavoratore una cooperazione rafforzata rispetto a quell'adempimento, peraltro, con esclusivo riferimento alle misure di prevenzione, senza richiamo a quelle di protezione, presumibilmente escluse per la prestazione eseguita al di fuori dei locali aziendali» (E. ALES, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, cit., pp. 76-77).

³⁴ Il dubbio emerge chiaramente in P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., pp. 450-451. Mentre sulla necessità di tenere distinte le conseguenze sul piano assicurativo e su quello risarcitorio v. V. FILI, *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, cit., p. 75.

³⁵ Ai sensi del quale il datore di lavoro è tenuto a «verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza» potendo a tal fine avere «accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi» con il doppio limite del preavviso e del consenso ove «la prestazione sia svolta presso il suo domicilio».

rischi, non abbia tuttavia poi vigilato sulla prestazione nella fase esecutiva. Momento questo non scevro da difficoltà applicative.

Appare quindi lecito ritenere che la dimensione negoziale dell'individuazione delle modalità di svolgimento della prestazione richiami quel «governo del rischio [...] congiunto»³⁶ cui anelare per stabilire un equilibrio tra responsabilità datoriale e cooperazione del lavoratore, anche perché «sarebbe illusorio fronteggiare i nuovi rischi legati al lavoro senza rendere pienamente effettiva la dimensione partecipata dei sistemi di prevenzione»³⁷.

Come rilevato da alcuni autori che giudicano «vincenti i lavoratori *smart* e quelli agili di industria 4.0» nell'impatto con le nuove tecnologie, per essi non si pone il bisogno di una accresciuta tutela eteronoma – pur ribadendo l'importanza di neonati diritti nel panorama giuridico, come il diritto alla disconnessione-, quanto l'esigenza di riscoprire un rinnovato e genuino ruolo di regolazione affidato all'autonomia negoziale individuale ed anche collettiva nel governare esigenze e cambiamenti dettati dalle nuove organizzazioni del lavoro.³⁸

Uno dei rischi maggiormente denunciati nell'utilizzo del lavoro agile conosciuto nell'emergenza pandemica è quello della mancata disconnessione, con ciò riferendosi allo stato di stress lavoro correlato derivante dalla continua reperibilità e contattabilità del lavoratore durante l'orario normale di lavoro attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici adoperati per rendere la prestazione.

Anche in questo caso l'importanza dell'accordo torna dirimente, in quanto, seppur l'art. 18 della legge n. 81/2017 pone come unico limite il rispetto della «durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva»³⁹, l'art. 19, comma 1, del medesimo testo normativo stabilisce che è nell'accordo stesso che sono individuati i tempi di riposo e gli accorgimenti tecnico-organizzativi necessari per rendere effettiva la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche fornite. Qui in verità il rischio è

³⁶ E. ALES, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro "multi-locale": quale sicurezza per il lavoratore agile?*, cit., p. 136. Difatti, «uno dei principali pilastri su cui si regge l'impostazione europea nella fondamentale disciplina del 1989 (dir. n. 391) è la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tassello essenziale del carattere "soggettivo" delle nuove tecniche e politiche di prevenzione».

³⁷ P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, cit., p. 454. Sullo specifico profilo del concorso colposo del lavoratore, v. anche S. CAFFIO, *Infortunio sul lavoro (anche da Covid-19) e concorso colposo del lavoratore: la chimera dell'applicabilità dell'art. 1227 c.c.*, in "Lavoro nella giurisprudenza", 2020, 12, p. 1166 ss., nonché ID., *Gli incerti confini della responsabilità datoriale in tema di tutela prevenzionistica contro gli infortuni sul lavoro e la (ir)rilevanza del concorso colposo del lavoratore*, in D. MESITI (a cura di), *Tutela del lavoratore tra prevenzione e protezione. Salubrità del posto di lavoro: tutele e sanzioni*, Milano, IlSole24Ore, 2023, pp. 199-214. Con specifico riguardo al lavoro agile, è stato osservato come «il grado» della cooperazione richiesta dall'art. 22, comma 2, della l. 22 maggio 2017, n. 81 sia «verosimilmente maggiore di quello esigibile dai lavoratori che operano all'interno dell'impresa» (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", 2017, 327, p. 14).

³⁸ Cfr. B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del pilastro sociale Europeo, tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", n. 4, 2019, p. 1021.

³⁹ Art. 18, comma 1, della l. n. 81/2017.

considerevole, in quanto il riferimento al mero rispetto dell'orario normale di lavoro, ed esempio giornaliero, paventerebbe l'ipotesi di una reperibilità, di 11 ore e 50 minuti, un tempo di costante richiesta di attenzione e risposta da parte del lavoratore, impossibile da raggiungere nel caso di prestazione di lavoro ordinariamente svolta in azienda

A questo riguardo può peraltro porsi riferimento ad alcuni accordi collettivi, quali il CCNL per il comparto funzioni centrali, che all'art. 39, rubricato *Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione* distingue tra fasce di contattabilità, fasce di inoperabilità e fasce di non contattabilità. Nello specifico è possibile ricavare una distinzione tra fasce di inoperabilità, collocate nel periodo di tempo tra le 22:00 e le 06:00 del mattino, e nelle quali nessuna prestazione viene erogata; fasce di non contattabilità operanti nell'intervallo di tempo che va dalla fine dell'«orario medio giornaliero» e l'inizio della fascia di inoperabilità pari alle undici ore consecutive. In tale lasso di tempo non possono essere «richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione», mentre possono venire svolte esclusivamente attività «funzionali agli obiettivi assegnati».

4. *Le modifiche del lavoro inteso come attività*

Come anticipato sopra, l'analisi volge ora alle modifiche che l'irrompere della tecnologia ha comportato sulle caratteristiche stesse dell'attività del lavoratore, introducendo il discorso su lavoro su piattaforma digitale.

Già ne aveva parlato Domenico Garofalo nella sua relazione alle giornate Aidlass del 2017, riprendendo la nota affermazione “il mio capo è un algoritmo”, e richiamando la sentenza del *Employment Tribunal* di Londra del 28 ottobre 2016 relativa al caso Uber, con la perspicacia che gli è caratteristica l'A. aveva inquadrato il fondo della questione. Capire se le piattaforme fungano da meri intermediari per l'incontro tra la domanda e l'offerta di prestazioni, oppure si tratti di gestori del servizio sottostante, quindi una vera e propria organizzazione imprenditoriale che funga da datore di lavoro.

In sostanza, si lavora *con* la piattaforma digitale, o *per* la piattaforma digitale?

Ebbene, siamo al cospetto di una situazione dall'accentuato polimorfismo, e se volessimo prendere in prestito la tassonomia tracciata da Bruno Caruso⁴⁰, conteremmo almeno cinque macrocategorie, due delle quali occupate dai lavoratori agili e *smart*, dove i primi sono quelli considerati come l'evoluzione del telelavoratore ed i secondi come i figli dell'industria 4.0, fortemente creativi ed alla ricerca essi stessi di una destrutturazione dell'architettura classica del rapporto quanto a modalità di controllo e parametrizzazione della retribuzione ancorata al

⁴⁰ Cfr., ancora, B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del pilastro sociale Europeo, tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, cit., p. 1018.

tempo. Entrambe tali categorie sono interessate dall'utilizzo della tecnologia, ma sono avulse dalla attività di mediazione delle piattaforme, perché comunque operano in contesti organizzati "classici".

La terza macrocategoria tracciata è quella dei lavoratori *peer to peer* delle piattaforme di intermediazione di servizi *on line*, si tratta di soggetti molto qualificati, che svolgono attività in forma autonoma, veri e propri "imprenditori di sé stessi", i quali ricercano, più che altro, forme di tutela nel mercato, ad esempio contro l'abuso di posizione dominante

La quarta categoria vede ancora lavoratori intermediati da piattaforme digitali, ma per offrire lavori tradizionali, routinari e ripetitivi, che richiedono competenze non particolari, abbastanza basiche (*on location platform-determined work*); l'ultima categoria richiamabile è quella dei lavoratori *dipendenti* da una organizzazione retta da una gestione algoritmica.

Soprattutto nel caso delle ultime due tipologie è forte l'incertezza determinata dalla necessità di inquadrare tali fenomeni attraverso la lente degli strumenti classici del diritto del lavoro, ovvero, la dicotomia manichea tra subordinato ed autonomo.

Sullo sfondo il surrettizio inquadramento contrattuale quasi sempre di natura autonoma del lavoratore impiegato, anche in virtù della strutturazione operativa del *quomodo* in cui rendere la prestazione, ad esempio, nel caso dei cicofattorini di *Deliveroo* non si tratta di una generica attività di consegna beni a domicilio, ma la specifica consegna del bene x nel luogo y solo su richiesta del committente.

Quindi, una struttura di tipo *just in time*, che grazie alla geolocalizzazione in tempo reale permette di eliminare dal rapporto l'esistenza di tempi morti –che in un contesto di lavoro subordinato sarebbero da retribuire perché considerati tempi a disposizione del datore–, richiedendo la *loggatura* del lavoratore più prossimo al luogo di consegna.

Ancora una volta la forzata adozione dell'inquadramento contrattuale del diritto del lavoro classico tenta di sopperire a tali esigenze con le forme flessibili del lavoro, che sia a chiamata o intermittente, tradendo una considerevole inefficacia, supplita alla meglio dalla giurisprudenza.

È il caso, ad esempio della sentenza della corte d'Appello di Torino n. 26/2019, la quale, decidendo sul caso del ciclo fattorini di *Foodora* si è inerpicata in funamboliche operazioni ermeneutiche, riconoscendo ai *riders* comunque la natura di lavoratori autonomi sulla base della assunta libertà di rifiutare la chiamata, ma sentenziando doversi estendere a questi la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 limitatamente alla tutela retributiva, ferma restando l'impossibilità di ricondurle *ope legis* alla disciplina del lavoro subordinato, peraltro poco idoneo a tutelare le perigliosità derivanti dalla tipologia della fattispecie⁴¹.

⁴¹ Per un commento alla sentenza v. R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 2019, n. 2, II, p. 358.

È da porre una ulteriore considerazione, ovvero, quand'anche la giurisprudenza decidesse per la pedissequa applicazione della disciplina del lavoro subordinato ai lavoratori su piattaforma, tale tutela parrebbe non di meno inadeguata.

Infatti ben altri rischi soggiogano oggi tali lavoratori rispetto a quelli classici, redatti secondo il parametro dell'occasione del lavoro, o degli accorgimenti in merito all'ambiente di lavoro; il riferimento è appunto ai rischi psico – sociali che qui entrano in campo in tutta la loro prorompente forza deflagrante⁴².

Come rilevato all'*European Agency for Safety and Health at Work* nel suo ultimo rapporto⁴³, il lavoro su piattaforma si avvale di un uso massivo di algoritmi⁴⁴ utilizzati per assegnare, monitorare, valutare gli incarichi di lavoro, o valutare il comportamento stesso dei lavoratori, attività che in alcuni casi si configura come una vera e propria sorveglianza digitale, mettendo in atto meccanismi volti ad influenzare il comportamento dei lavoratori attraverso meccanismi di *nudging* (pungolo), *gamification* (promozione della concorrenza), *surge pricing* (incrementi di prezzo dinamici), per non parlare della quantità di stress derivante dai meccanismi valutativi di *rating*.

Anche a livello europeo è stata stilata una tassonomia che guarda:

- al tipo di attività lavorativa erogata attraverso la piattaforma (*on line o in loco*), in questo caso i rischi sono strettamente connessi all'ambiente fisico in cui si svolge la prestazione;
- al livello di competenze richiesto per eseguire l'incarico (basso o alto) individuando la potenzialità dei rischi per la salute in relazione al *matching* tra grado di competenze possedute e grado di competenze richieste dall'attività svolta, e rilevando come spesso i lavoratori siano abbinati a lavori decisamente meno in linea con le competenze possedute, determinando un grado di frustrazione, demotivazione e squilibrio cognitivo;
- al grado di penetrazione del controllo algoritmico; tale analisi mette in luce da un lato l'emersione di nuovi rischi come *burnout*, *overworking*, isolamento sociale stante la diffusione planetaria della forza lavoro impiegata e la totale assenza di spazi condivisi, dall'altro l'impossibilità di applicare una seria attività preventiva stante la quasi totale qualificazione autonoma dei rapporti interessati e l'impossibilità di riferire ad un programma algoritmico gli obblighi notoriamente in capo al datore.

A ciò si aggiungono problemi derivanti dalla discontinuità retributiva, dati i considerevoli spazi di non lavoro, per ovviare ai quali il lavoratore è spesso coartato a ricercare quanta più connessione possibile, per reperire quante più occasioni di

⁴² Cfr. art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 quanto alla nozione di stress lavoro correlato.

⁴³ V. <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/it/about-topic/priority-area/digital-platform-work>.

⁴⁴ Si definiscono algoritmi, o più precisamente software algoritmici «le procedure computerizzate per trasformare i dati di input in dati di output, o i risultati desiderati» cfr. K.C. KELLOGG et al, *Algorithms at work: the new contested terrain of control*, in "Academy of management Annals", 2020, Vol. 14, n. 1.

lavoro possibili, con ciò rendendo praticamente soluti in monofase i tempi di lavoro da quelli di non lavoro ed ingenerando una viziosa spirale di malessere ed insoddisfazione.

Peraltro, come detto, il concetto di rischi psico-sociali assume una natura più rarefatta rispetto al tema classico dei rischi collegati allo specifico lavoro eseguito, ed involge la sfera persona nella sua interezza e non più e non è più confinata nella fisiopatologia topica, e questo offre il fianco ad una ulteriore considerazione, ovvero che magari il d.lgs. n. 81/2008 stesso risulti inadeguato per offrirvi la giusta protezione, perché, quantunque nelle intenzioni si prefigga di tutelare la "salute e sicurezza" sul lavoro, esplicitando peraltro la definizione di salute come uno stato di benessere psico-fisico collettivo non coincidente con l'assenza di malattia⁴⁵, sconta ancora una impostazione che tradisce un disequilibrio sbilanciato più sulla "sicurezza", e quindi con un forte rimando alla perimetrazione organizzativa fissa ed immutata del fordismo novecentesco⁴⁶, realizzabile quasi esclusivamente con l'assolvimento di compiti valutativo – preventivi, ma meno sulla "salute", da intendere come portato olistico dell'interesse globale della persona che lavora⁴⁷.

5. Alcune considerazioni conclusive

In conclusione, il lavoro su piattaforma annovera un universo variegato di individui, da coloro che la utilizzano in modo professionale, forti di un elevato bagaglio di competenze, gelosi custodi del proprio elevato grado di autonomia e controllo del proprio lavoro, a coloro – e sono la stragrande maggioranza – che la utilizzano o perché non trovano altro nel mercato del lavoro, o per integrare il reddito proveniente da un precedente lavoro ma giudicato inadeguato. Questi ultimi sono costretti ad un inquadramento "formale" come lavoratori autonomi, e peraltro, risultano soggiogati da rischi nuovi, poco, se non per nulla tutelabili con gli strumenti della prevenzione del rischio del lavoro tipico del rapporto subordinato.

Allora, mutuando il ragionamento da alcuni fatto per la tutela del reddito dei lavoratori occupati su piattaforma digitale⁴⁸, che rilancia l'idea dello "statuto dei lavori" già caro a D'Antona, Biagi, Supiot e Treu, si potrebbe auspicare la creazione di un "nocciolo duro" di diritti per la persona che lavora al netto di ogni aggettivo, ed in considerazione del fatto che molto spesso i rischi cui i lavoratori si espongono sono causati da una volontaria sovraesposizione al lavoro *-recte*, alla gestione algoritmica ed alle sue storture-, alla ricerca di una retribuzione che risulti più

⁴⁵ Cfr. art. 2, comma 1, lett. *o*.

⁴⁶ Su cui cfr. le osservazioni di G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, Utet giuridica, 2015, p. 6 ss.

⁴⁷ V. C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in "Labour & Law Issues", vol. 9, no. 1, 2023.

⁴⁸ V. B. CARUSO, *I lavoratori digitali nella prospettiva del pilastro sociale Europeo, tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali*, cit., p. 1019.

dignitosa, forse la migliore prevenzione per la salute e sicurezza è proprio quella di liberarli, o lenire il bisogno che li pervade. Rischi per la salute generati dal bisogno.

Come visto, la sovrastruttura storica del diritto del lavoro tende a scricchiolare sotto il carico pressorio dell'incedere tecnologico.

Se per il lavoro agile non è più un taboo l'idea che la realizzazione di un sistema di sicurezza e prevenzione della salute sul lavoro veramente efficace passi attraverso un sodalizio concreto e partecipato tra datore di lavoro e lavoratore; per il lavoro su piattaforma appare stantia la riproposizione del dualismo novecentesco, peraltro inadeguato, nella sua accezione subordinata, a tutelare rischi di nuova concezione e strettamente correlati ad uno stato di bisogno che, forse, potrebbe essere appagato con l'introduzione dello statuto dei lavori ed il suo *umbrella rights*.

Il rischio, prendendo a prestito una metafora mitologica, è che si realizzi il mito di Sisifo, questo individuo scaltro, che tenta di buggerare gli Dei, ma il cui agire, seppur astutamente pensato, ad altro non conduce se non ad attirarne le ire, decretandone la condanna per l'eternità a spingere un masso su per una salita oltremodo ripida, e, una volta in cima discendere rovinosamente a valle travolto dal masso errante, con ciò conclamando il fallimento del pregresso sacrificio.

Questo, instillato nell'argomento del tema che ci interessa tradisce il rischio che la dottrina e la legislazione giuslavoristica, dopo aver passato i decenni a rodare e migliorare il paradigma di prevenzione e sicurezza sul lavoro, tarato però sul campione del lavoro in fabbrica, si trovi oggi con un pugno di mosche in mano nel momento in cui decida di applicarlo *sic et simpliciter* agli intervenuti mutamenti.

Abstract

Vari fattori, a volte concatenati tra loro, hanno determinato una contaminazione tra il lavoro nella vita e la vita nel lavoro potenzialmente pericolosa.

Tra i più rilevanti possono richiamarsi 1-La destrutturazione del vecchio stilema organizzativo dell'industria novecentesca e l'avvento di nuove tipologie di mercato nel quale svolgere un lavoro; 2-la polverizzazione dei processi produttivi e la discontinuità occupazionale che da questa deriva; 3-la dissoluzione delle intercapedini perimetranti il tempo del lavoro dal tempo riferito alle attività di vita proprie del prestatore; 4-l'incessante incremento dell'aspettativa di vita, in uno alle ineffabili esigenze di contenimento della quantità di spesa pubblica destinata alla previdenza sociale.

Sin dagli albori la dottrina giuslavoristica ha approcciato il tema della sicurezza sul lavoro con strumenti tipici del diritto dei contratti: a) identificazione della fattispecie, b) accertamento del danno, c) individuazione del nesso causale, d) determinazione del risarcimento.

Successivamente, la stessa, ha dovuto cominciare a dibattere di sicurezza nel lavoro.

Oggi, soprattutto alla luce degli sconvolgimenti prima richiamati, il discorso involge latitudini più ampie. L'inferire di nuove patologie, spesso lungamente silenti, apparentemente recondite e di primo acchito difficilmente collegabili al tipo di lavoro svolto. Oppure assumono rilievo condizioni di salute sicuramente non tali da interrompere il rapporto, ma adeguate a richiedere un approccio personalizzato nella gestione del rapporto di lavoro.

Il risultato di tale processo va sicuramente oltre la conclamazione che la salute sia altro rispetto alla assenza di malattia, quanto, piuttosto, della sempre più stretta porosità tra salute occupazionale e salute pubblica.

Individuato tale trait d'union, muta anche il contesto degli attori impegnati nel fornire le garanzie necessarie per la tutela della salute latamente intesa, con una sempre più necessaria sinergia tra datori privati e decisore pubblico.

Manifold factors, sometimes linked to each other, have determined a potentially dangerous contamination between work in life and life in work.

Among the most relevant: we can recall 1-The destructuring of the old organizational style of twentieth-century industry and the advent of new types of market in which to carry out a job; 2-the pulverization of production processes and the employment discontinuity that derives from this; 3-the dissolution of the gaps delimiting the time of work from the time referred to the life activities of the worker; 4-the incessant increase in life expectancy, together with the ineluctable needs to contain the amount of public spending allocated to social security.

Since the dawn of time, labor law doctrine has approached the issue of safety at work with typical tools of contract law: a) identification of the factual situation, b) assessment of damages, c) identification of the causal link, d) determination of compensation.

Subsequently, the same had to begin to discuss safety at work.

Today, especially in light of the upheavals mentioned above, the discussion involves broader latitudes. The inference of new pathologies, often long silent, apparently hidden and at first glance difficult to connect to the type of work performed. Or health conditions that are certainly not such as to interrupt the relationship, but adequate to require a personalized approach in the management of the employment relationship, take on importance.

The result of this process certainly goes beyond the proclamation that health is something other than the absence of disease, but, rather, of the increasingly narrow porosity between occupational health and public health.

Having identified this trait d'union, the context of the actors involved in providing the necessary guarantees for the protection of health broadly understood also changes, with an increasingly necessary synergy between private employers and public decision-makers.

Parole chiave

Diversificazione del rischio, Partecipazione, responsabilizzazione, evoluzione delle tutele, superamento delle categorie come limite

Keywords

Risk diversification, Participation, empowerment, evolution of protections, overcoming categories as a limits