

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

*Salute e lavoro:
un binomio da ripensare.
Questioni giuridiche
e profili di relazioni industriali*

Michele Tiraboschi

anticipazione

N. 2/XXXIII - 2023

 **GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE**

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Salute e lavoro: una questione di sostenibilità

Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali

Michele Tiraboschi

Sommario: **1.** Salute e lavoro: un binomio storico. – **1.1.** *Segue:* la protezione sociale della condizione esistenziale di persona che vive del proprio lavoro. – **1.2.** *Segue:* il sistema prevenzionistico e il controllo sindacale. – **1.3.** *Segue:* gli attuali confini (e limiti) della riflessione giuslavoristica e del contributo degli attori del sistema di relazioni industriali tra tecniche normative di tutela del lavoro e valore costituzionale della salute. – **2.** Salute e lavoro nella nuova “grande trasformazione”. – **2.1.** *Segue:* transizione ecologica e Quarta rivoluzione industriale. – **2.2.** *Segue:* oltre la tecnologia, persona e dinamiche demografiche al centro delle trasformazioni del lavoro. – **3.** Salute e lavoro oggi. – **3.1.** *Segue:* il caso delle malattie croniche. – **3.2.** *Segue:* le persistenti deboli risposte dei sistemi normativi e di relazioni industriali nel passaggio dal mercato del tempo di lavoro ai mercati transizionali del lavoro. – **3.3.** *Segue:* un binomio da ripensare. – **4.** Cenni conclusivi e prospettive per future analisi nel campo del diritto delle relazioni industriali e della sicurezza sociale: l’urgenza di una visione di sistema.

1. Salute e lavoro: un binomio storico

Gli studi giuridici sul binomio salute e lavoro – avviati, non solo in Italia, a seguito delle profonde trasformazioni economiche e sociali innescate dalla prima rivoluzione industriale – hanno oramai una lunga tradizione ⁽¹⁾. Si può del resto affermare che le prime manifestazioni di tutela del

** Professore ordinario di Diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.*

Il contributo, al pari della curatela della sezione in cui si inserisce, è stato realizzato nell’ambito del progetto di ricerca LIVEABLE (Labour as a driver of Sustainable Development), coordinato dalla professoressa Valeria Fili dell’Università degli Studi di Udine e finanziato dal programma PRIN 2020 (CUP E93C21000350001).

⁽¹⁾ Altra questione è ovviamente lo studio medico delle interrelazioni tra salute e lavoro che affonda le sue radici nell’epoca greco-romana. È noto come il primo studio

prestatore di lavoro, tanto quelle di matrice legislativa quanto le originarie espressioni della mutualità e solidarietà collettiva, si siano ben presto concentrate proprio sulle problematiche della salute dei lavoratori in ragione del progressivo intensificarsi degli effetti devastanti di un processo di industrializzazione “selvaggio” perché ancora senza regole ⁽²⁾.

Un «genocidio pacifico», stando a quanto documentato da alcune opere storiografiche ampiamente richiamate dalla giuslavoristica italiana del secolo scorso ⁽³⁾, a cui il legislatore risponde, inizialmente, con una normativa episodica, tardiva quanto largamente inattuata, ispirata da un fatalistico “lasciar fare” ⁽⁴⁾ che ancora oggi riecheggia nel dibattito pubblico e nelle discussioni parlamentari sul ruolo dello Stato nei rapporti tra impresa e lavoro ⁽⁵⁾. Una normativa che finiva in ogni caso per focalizzare la propria attenzione solo sulle problematiche – più macroscopiche rispetto al lento manifestarsi delle malattie professionali e, dunque,

sistematico delle relazioni tra le diverse tipologie di lavoro e le malattie dei lavoratori sia il *De morbis artificum diatriba* di Bernardino Ramazzini la cui prima edizione risale al 1700. Si veda F. GOBBA, A. MODENESE, V. OCCHIONERO, *Le intuizioni di Bernardino Ramazzini e la medicina del lavoro moderna*, in *Medicina nei Secoli*, 2011, qui spec. pp. 445-446. Per la prima trattazione italiana moderna su malattie e lavoro, relativa cioè alle forme di nocività e insalubrità connesse alla industrializzazione, si veda tuttavia E. DE BETTA, *Sulle professioni considerate come causa di malattia*, Tipografia Fusi, 1849. In tema cfr. la rassegna proposta da A. BALDASSERONI, F. CARNEVALE, *Salute dei lavoratori e prevenzione. Rassegna storiografica in Italia con riferimenti internazionali*, in *Giornale di Storia Contemporanea*, 2016, pp. 13-46.

⁽²⁾ Ne dà ampiamente conto, con riferimento al caso italiano, R. RIGOLA, *Storia del movimento operaio italiano*, Domus, 1947, qui pp. 9 e 19-20, che colloca il fenomeno nella fase di trasformazione di molte delle antiche corporazioni di arti e mestieri in associazioni di mutuo soccorso, «dal '700 sin verso la metà dell' '800», ben prima cioè che le legislazioni degli Stati italiani le abolissero formalmente, anticipando e anzi favorendo la nascita del sindacato così come oggi lo conosciamo.

⁽³⁾ Il riferimento è al celebre quanto discusso studio di S. MERLI, *Proletariato di fabbrica e capitalismo industriale. Il caso italiano (1880-1900)*, La Nuova Italia, 1972, in particolare il capitolo su «il genocidio pacifico» (pp. 277-333) e quello su «gli ergastoli dell'industria» (pp. 143-276). Cfr. anche *Il genocidio pacifico. Malattie di massa e capitale*, numero monografico di *Classe. Quaderni sulla condizione e sulla lotta operaia*, 1978, n. 15 (e ivi, pp. 3-20, soprattutto il contributo di F. CARNEVALE, *La patologia da lavoro nella storia del capitale*), e M.V. BALLESTRERO, R. LEVRERO, *Genocidio perfetto*, Feltrinelli, 1979.

⁽⁴⁾ Si veda F. CARNEVALE, A. BALDASSERONI, *Mal di lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Laterza, 1999, qui p. 12 e anche p. 288.

⁽⁵⁾ Si veda M. SACCONI, *Lo Stato non deve disturbare chi ha voglia di fare*, in *Boll. ADAPT*, 2022, n. 37.

motivo di maggiore turbamento per le concezioni sociali, prima ancora che igienico-sanitarie, del tempo ⁽⁶⁾ – della sicurezza e della integrità fisica in relazione a (nuovi) contesti produttivi e di lavoro altamente pericolosi, insalubri e fonte di un impressionante numero di incidenti e infortuni mortali ben più di quanto raccontassero le limitate e parziali rilevazioni ufficiali allora disponibili.

La questione non era, semplicemente, quella della assenza o insufficienza di dati statistici e attuariali ⁽⁷⁾; e neppure mancavano esercizi empirici volti a collegare talune gravi problematiche di salute manifestate dalla popolazione al tipo di mestiere esercitato o alle condizioni di lavoro presenti in determinati territori del Paese e in specifici settori produttivi ⁽⁸⁾. Di pari se non maggiore importanza, quantomeno da un punto di vista giuridico, era la carenza di studi di medicina del lavoro e di medicina legale «in ordine alla frequenza, alla nozione e all'eziologia delle malattie da considerare professionali» ⁽⁹⁾.

Nonostante la strettissima connessione con il fenomeno degli incidenti sul lavoro ⁽¹⁰⁾, una assicurazione obbligatoria contro le malattie professionali venne introdotta in Italia solo nel Novecento, con il regio decreto 13 maggio 1929, n. 928 (entrato in vigore il 1° gennaio 1934), a distanza cioè di trentacinque anni dalla istituzione di una tutela contro gli infortuni. Sarà poi il regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765, a dare luogo alla unificazione delle disposizioni relative alla assicurazione contro gli infortuni e a quella contro le malattie professionali. Per lungo tempo il nostro legislatore si era infatti limitato, per fronteggiare il fenomeno, a

⁽⁶⁾ Furono i socialisti dell'epoca a segnalare come il fenomeno delle malattie da lavoro fosse altrettanto e forse ancora più grave del fenomeno infortunistico al punto da pervenire alla richiesta, formulata da Anna Kuliscioff al congresso internazionale sugli infortuni del lavoro tenutosi a Milano nell'ottobre del 1894, che la malattia professionale, che colpisce più delle macchine e logora precocemente l'organismo del lavoratore, fosse considerata come l'infortunio sul lavoro. Ne dà conto A. CABRINI, *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni del lavoro*, in *Critica Sociale*, 1895, p. 63.

⁽⁷⁾ Per una attenta analisi dei pochi dati all'epoca disponibili si veda S. MERLI, *op. cit.*

⁽⁸⁾ Per una percezione della ricchezza e varietà di analisi su tipologie di lavori e malattie è sufficiente sfogliare l'indice del volume (di quasi 800 pagine) che raccoglie gli atti del I Congresso internazionale per le malattie del lavoro tenutosi a Milano dal 9 al 14 giugno 1906 (Stabilimento tipografico Enrico Reggiani, 1906, qui pp. 779-782).

⁽⁹⁾ M. PERSIANI, *Valutazioni politiche e soluzioni legislative del problema giuridico della malattia nelle sue connessioni con il lavoro*, in L. PREMUDA (a cura di), *Il lavoro e malattia, prospettive storiche e attuali*, Cedam, 1975, p. 49.

⁽¹⁰⁾ In questi termini M. PERSIANI, *op. cit.*, p. 49.

favorire forme di mutualità volontaria e di natura privatistica in ossequio all'ideologia liberale del tempo ⁽¹¹⁾.

Già nell'Ottocento, col regio decreto 29 dicembre 1869, dunque pochissimi anni dopo la proclamazione dello Stato unitario italiano, venne tuttavia istituita, principalmente per motivi di ordine pubblico, una *Commissione consultiva del lavoro e della previdenza sociale* incaricata di definire i contenuti di quella che sarebbe poi diventata, per il nostro Paese, la prima legge in materia di assicurazione contro il rischio derivante dagli infortuni sul lavoro ⁽¹²⁾. Questo nella convinzione – ancora oggi radicata nel dibattito pubblico e presente sottotraccia anche nella riflessione scientifica nonostante una più chiara consapevolezza ⁽¹³⁾ della stretta interdipendenza tra pericolosità/nocività della attività lavorativa e modelli organizzativi – della sostanziale inevitabilità delle tecnopatie e degli infortuni sul lavoro ove, per usare la terminologia del tempo, «si agglomerano operai o si esercitano industrie pericolose, o si usano macchine mosse da agenti inanimati» ⁽¹⁴⁾. Insomma, qualcosa da considerare alla stregua di «un prezzo che il debitore di opere deve pagare all'organizzazione altrui» ⁽¹⁵⁾ e che, pertanto, verrà a lungo inquadrato nella prospettiva autoconsolatoria della fatalità: disgrazie inevitabili da tollerare, nell'accidentato tragitto di quella che diventerà una lunga e ininterrotta rivoluzione industriale ⁽¹⁶⁾, per mantenere il tenore di vita e la prosperità delle nostre moderne e opulente società ⁽¹⁷⁾.

⁽¹¹⁾ Cfr. M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, Cedam, 1987, qui p. 7.

⁽¹²⁾ Cfr. P. AVESANI, *Gli infortuni sul lavoro e la legge 17 marzo 1898*, Tipografia Antonio Tessitori, 1903.

⁽¹³⁾ A partire dal fondamentale studio di L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976.

⁽¹⁴⁾ Così L. RATTO, *La responsabilità dei padroni per gli infortuni del lavoro*, in *La Legge*, 1896, II, p. 611.

⁽¹⁵⁾ Si vedano le notazioni critiche di L. MONTUSCHI, *Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica*, in *RIDL*, 1987, I, qui p. 5.

⁽¹⁶⁾ In questi termini F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Atti dell'VIII Congresso nazionale Aidlass*, Giuffrè, 1986, qui p. 4.

⁽¹⁷⁾ Sullo storico «dogma della inevitabilità degli infortuni» si veda G. BALANDI, *Un caso di archeologia giuridica; ciò che resta oggi del «rischio professionale»*, in *RGL*, 1976, III, pp. 95 e 98-100. Più recentemente, rispetto a un fenomeno che nel campo delle moderne relazioni di lavoro pare ineluttabile per quanto prevedibile, M. PERSIANI, *A cinquanta anni dal Testo Unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro. Altri saggi (2004-2021)*, Cacucci, 2022 (ma 2015), qui p. 585.

È da qui che sorge il problema giuridico della individuazione di più esatti criteri per l'attribuzione del costo sociale dell'infortunio e della malattia professionale⁽¹⁸⁾. Ed è sempre da qui che matura la consapevolezza della urgenza di un intervento legislativo per la soluzione di un problema di interesse generale⁽¹⁹⁾ evidentemente non più gestibile attraverso il diritto civile e il ricorso episodico ai tribunali – da parte di operai resi invalidi e dai superstiti di familiari morti sul lavoro per vedere riconosciuto un risarcimento per le inadempienze padronali⁽²⁰⁾ – rispetto a casistiche crescenti in cui risultava, tuttavia, il più delle volte impossibile imputare la responsabilità dell'infortunio alla colpa del datore di lavoro ovvero alla imprudenza del lavoratore⁽²¹⁾.

1.1. *Segue: la protezione sociale della condizione esistenziale di persona che vive del proprio lavoro*

La legge 17 marzo 1898, n. 80 – con cui si può identificare l'atto di nascita della previdenza sociale in Italia⁽²²⁾ e forse anche l'origine stessa del diritto del lavoro⁽²³⁾ –, rendeva obbligatoria, in chiave di esonero

⁽¹⁸⁾ Cfr. P. PASSANITI, *Storia del diritto del lavoro. I. La questione del contratto di lavoro nell'Italia liberale (1865-1920)*, Giuffrè, 2006, cap. II.

⁽¹⁹⁾ Così G. FUSINATO, *Gli infortuni sul lavoro e il diritto civile*, Loescher & Co., 1887, p. 42.

⁽²⁰⁾ Ciò nella consapevolezza che «è soltanto in un numero insignificante di casi che (l'operaio), giovandosi del diritto comune, riesce ad ottenere dai tribunali un risarcimento civile. Regolarmente esso rimane, invalido perpetuamente o temporaneamente al lavoro, quando pure la morte non lo colpi, privo della mercede d'onde trae l'unica sorgente di sussistenza per sé e per la famiglia». Così G. FUSINATO, *op. cit.*, qui p. 4.

⁽²¹⁾ Ancora G. FUSINATO, *op. cit.*, cit., spec. pp. 17-18, dove, rispetto alla questione della prova della responsabilità giuridica del fatto lesivo, si riportano dati statistici (riferiti anche ad altri Paesi) che riconducevano nella maggior dei casi l'infortunio al «caso fortuito»: un «inevitabile accessorio del lavoro» (p. 17) «che regolarmente si riproduce» (p. 54) e cioè «conseguenze inevitabili dell'industria e dei pericoli che a essa sono inerenti» (p. 48).

⁽²²⁾ D. GAROFALO, *Rileggendo Rischio e bisogno nella previdenza sociale di F. Santoro Passarelli*, in *Bollettino Archivio-Biblioteca-Museo Civico Altamura*, 2018, qui p. 45.

⁽²³⁾ Cfr. L. MONTUSCHI, *La tutela contro gli infortuni dal 1898 ad oggi: cent'anni di storia*, in *RIMP*, 1998, I, spec. p. 710, cui adde L. GAETA, *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, ESI, 1986. Sul punto si vedano comunque le notazioni critiche di G. CAZZETTA, *Leggi sociali, cultura giuridica ed origini della scienza giuslavoristica in Italia tra Otto e Novecento*, in *Quaderni*

dalla responsabilità civile, una assicurazione contro gli infortuni per i datori di lavoro inclusi nel proprio campo di applicazione.

La prospettiva di valutazione e di inquadramento giuridico del fenomeno, la cui filosofia di fondo permea ancora oggi la legislazione vigente⁽²⁴⁾, restava indubbiamente quella della responsabilità contrattuale del datore di lavoro⁽²⁵⁾. E tuttavia, con questa prima previsione normativa, iniziava a emergere, non senza resistenze e attraverso una travagliata elaborazione in sede parlamentare, anche una dimensione sociale – e, diremmo oggi, una “risposta di sistema”⁽²⁶⁾ – rispetto al delicato rapporto tra salute e lavoro: la protezione cioè della condizione esistenziale di “persona che lavora” – o, meglio, di “persona che vive del proprio lavoro” – in ragione, dunque, della assunzione di un vero e proprio rischio professionale che prescinde dal verificarsi dell’evento dannoso. Un «rischio del lavoro», come ebbe modo di precisare Francesco Carnelutti⁽²⁷⁾, la cui rilevanza si (im)poneva dunque nell’ordinamento giuridico, rispetto al nodo della ripartizione delle conseguenze (e dei relativi oneri economici) tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, ben oltre gli stretti limiti civilistici dalla colpa e della responsabilità: in forma tale da «eliminare preventivamente ogni forma di protesta» e anche nella convinzione di far guadagnare così «alla classe dirigente la fiducia della classe operaia prima ancora che maturasse una coscienza rivendicativa»⁽²⁸⁾.

Fiorentini per la Storia del Pensiero Giuridico Moderno, 1988, pp. 155-262, secondo cui «lo stretto legame tra la legislazione sociale e l’affermarsi del diritto del lavoro [...] deve essere fortemente ridimensionato» (p. 164).

⁽²⁴⁾ Cfr. M. PERSIANI, *A cinquanta anni dal Testo Unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, cit., qui pp. 569-570.

⁽²⁵⁾ Cfr. L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1917, vol. II, pp. 705 e 709.

⁽²⁶⁾ Il sistema della sicurezza sociale a quei tempi, evidentemente, presente in una forma embrionale. D’obbligo il rinvio a LORD BEVERIDGE, *Social Insurance and Allied Services*, Report presented to Parliament by Command of His Majesty, London, 1942, spec. pp. 35-43, dove si prospettava il superamento dei deboli regimi di indennizzo dei lavoratori attraverso un vero e proprio *Piano unificato per la sicurezza sociale*. Per una prospettiva storico-ricostruttiva si veda, con riferimento al caso italiano, A. BALDASSERONI, *Salute, classi lavoratrici e istituzioni*, in S. MUSSO (a cura di), *Il Novecento. Uomini e imprese nella società industriale (1896-1945)*, Castelvechi, 2015, pp. 441-496.

⁽²⁷⁾ «Rischio del lavoro, inteso come incertezza del conseguimento del risultato proposto mediante lo sviluppo dell’energia». Così F. CARNELUTTI, *Infortuni sul lavoro (studi)*, Athenaeum, 1913-1914, qui p. 74 (corsivo dell’Autore).

⁽²⁸⁾ L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, 1994, p. 78.

In parallelo a ciò sono gli stessi frammenti di una nascente legislazione sociale del lavoro ⁽²⁹⁾ – nell'imporre inizialmente progressive limitazioni al lavoro dei fanciulli e delle donne nelle fabbriche – a segnalare una marcata e intrinseca sensibilità della normativa lavoristica rispetto alle problematiche di salute (e sicurezza) occupazionale ⁽³⁰⁾ connesse ai metodi di produzione propri dei nascenti opifici industriali.

Una sensibilità destinata rapidamente a estendersi alle condizioni di vita e di impiego di tutto il lavoro operaio ⁽³¹⁾. Non solo con le prime leggi sanitarie e di igiene industriale ⁽³²⁾; decisivi furono infatti anche i reiterati interventi in materia di orario di lavoro e riposi che, già a partire dalla concezione marxiana del (mercato del) tempo di lavoro, risultavano funzionali al lavoratore anche per conservare e riprodurre la propria vita ⁽³³⁾. Tutto ciò in piena coerenza con una rappresentazione della funzione storica del diritto del lavoro – e della sua specialità rispetto al diritto civile – nei termini di una disciplina essenzialmente diretta a tutelare l'essere del lavoratore subordinato prima ancora che il suo avere ⁽³⁴⁾.

⁽²⁹⁾ Come precisato da L. CASTELVETRI, *op. cit.*, p. 39, nella locuzione “leggi sociali” si manifesta una sostanziale unità della legislazione delle origini.

⁽³⁰⁾ Utilizzo l'espressione “salute occupazionale” per indicare le problematiche di salute e sicurezza direttamente legate ai contesti produttivi e di lavoro, così da differenziarla rispetto alle più ampie e distinte questioni di “salute pubblica” intese, è bene precisare, non in senso giuridico ma in termini medici e di politica sanitaria.

⁽³¹⁾ La notazione è di LORD BEVERIDGE, *L'azione volontaria*, Edizioni di Comunità, 1954 (ma 1948), qui p. 233.

⁽³²⁾ Che, infatti, contengono anche una prima definizione giuridica di “lavoro operaio”. Si veda, in Italia, l'art. 2 della l. n. 80/1898.

⁽³³⁾ Cfr. K. MARX, *Il capitale. Critica dell'economia politica. Libro I*, Utet, 1954 (ma 1867), sez. III, cap. X (la giornata di lavoro). In tema, da ultimo, F. FISHBACH, *Le salariat doit-il quelque chose à l'esclavage? Capitalisme, esclavage et salariat selon Marx*, in F. FISHBACH, A. MERKER, P.-M. MOREL, E. RENAULT (a cura di), *Histoire philosophique du travail*, Vrin, 2022, pp. 243-267.

⁽³⁴⁾ Ancora recentemente M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico* (2019), in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro. Altri saggi (2004-2021)*, cit., qui p. 91, con riferimento alle celebri parole di F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario Giuridico dell'Università di Catania*, 1947-1948, p. 3, e ora in F. SANTORO-PASSARELLI, *Saggi diritto civile*, Jovene, 1961, tomo II, p. 1071.

1.2. *Segue: il sistema prevenzionistico e il controllo sindacale*

È l'articolo 3 della già richiamata legge n. 80/1898, a stabilire un preciso apparato sanzionatorio, «senza pregiudizio delle responsabilità civili e penali», a carico dei «capi o esercenti delle imprese, industrie e costruzioni indicate all'articolo 1», che fossero risultati inadempienti rispetto alle «misure prescritte dalle leggi e dai regolamenti per prevenire gl'infortuni e proteggere la vita e la integrità personale degli operai». È da questo preciso momento che si pongono le premesse normative e istituzionali per la progressiva costruzione – accanto al nascente sistema di sicurezza sociale e alla previsione di un organo di vigilanza per l'esecuzione delle leggi operaie denominato “ispettorato del lavoro”⁽³⁵⁾ – di un vero e proprio apparato prevenzionistico a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori⁽³⁶⁾ incentrato sull'obbligo, posto in capo al datore di lavoro, di «apprestare un sano ambiente di lavoro» e cioè «un ambiente che non pregiudichi gravemente la salute del lavoratore» o, «quando ciò non sia possibile», di predisporre almeno «delle necessarie cautele preservative»⁽³⁷⁾.

Il resto è storia nota, quantomeno per gli addetti ai lavori, e ci porta rapidamente ai nostri giorni con la messa a punto di un sempre più imponente apparato normativo che, secondo una prima concezione dottrinale, crea in capo al datore di lavoro «un obbligo oggi di diritto pubblico, categorico e precedente l'ammissione di questo o quel determinato lavoratore»⁽³⁸⁾, a tutela di un profilo di salute c.d. occupazionale che, già a partire dalla previsione di cui all'articolo 2087 del Codice civile del 1942, si ritiene assolto col fedele rispetto delle prescrizioni contenute nei regolamenti di sicurezza e igiene del lavoro⁽³⁹⁾.

⁽³⁵⁾ Si veda A. BALDASSERONI, F. CARNEVALE, S. IAVICOLI, T. TOMMASINI (a cura di), *Alle origini della tutela della salute dei lavoratori in Italia. Nascita e primi sviluppi dell'Ispettorato del Lavoro (1906-1939)*, Ispesl, 2009.

⁽³⁶⁾ Tra i primi studiosi a collegare funzionalmente la nozione di prevenzione a quella di previdenza sociale si veda C. LEGA, *Introduzione al diritto prevenzionistico*, Giuffrè, 1965, p. 3, e già C. LEGA, *Il diritto alla salute in un sistema di sicurezza sociale*, Istituto di Medicina Sociale, 1952.

⁽³⁷⁾ Così L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Giuffrè, 1949, vol. II, qui p. 233.

⁽³⁸⁾ In questi esatti termini si veda già L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., qui p. 235.

⁽³⁹⁾ Così, in ragione della concezione del tempo, L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., qui p. 234, che tuttavia riconosce come ogni misura esteriore sarebbe ben poco rilevante in assenza di una «efficace propaganda diretta a formare il lavoratore cauto».

Si avrà poi modo di precisare, nell'opera di integrazione tra precetto codicistico e l'imponente disciplina speciale che ha fatto seguito, che l'implicazione della persona nel rapporto di lavoro impone l'adozione, in coerenza col dettato costituzionale (articolo 32), di un principio di prevenzione. E cioè l'adozione sostanziale e fattiva – nei termini di un vero e proprio «obbligo di sicurezza» di matrice contrattuale ⁽⁴⁰⁾ che è destinato a prevalere rispetto alla mera tutela risarcitoria – di tutte quelle «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» ⁽⁴¹⁾.

Ancora tutta da scrivere è invece la storia di come il sindacato e, di riflesso, la contrattazione collettiva abbiano concretamente fatto uso – una volta esauritasi «quella poderosa spinta al cambiamento avviata nel '68» ⁽⁴²⁾ in aperta contrapposizione alla antica prassi della monetizzazione delle condizioni di rischio ⁽⁴³⁾ – della previsione di cui all'articolo 9 Stat. lav. secondo cui «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica». Una porta aperta per la contrattazione collettiva, come era stato autorevolmente sostenuto da Gino Giugni ⁽⁴⁴⁾ e come sembravano indicare anche le prime rilevazioni empiriche post

⁽⁴⁰⁾ Per tutti, P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Giuffrè, 2008, pp. 125-149.

⁽⁴¹⁾ Art. 2, comma 1, lett. n, d.lgs. n. 81/2018. Sul principio di prevenzione e il suo ambito di operatività si veda, da ultimo, S. BUOSO, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.

⁽⁴²⁾ Si veda M.L. RIGHI, *Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, in *Studi Storici*, 1992, spec. pp. 638-647 e 640 per la citazione nel testo.

⁽⁴³⁾ Si veda, a titolo puramente esemplificativo, l'*Accordo aggiuntivo per le lavorazioni nocive, o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose* allegato al contratto collettivo dei chimici del 1947 che introduceva un sistema indennitario, in vigore fino al 1966, dove si stabiliva «una speciale indennità proporzionata alla nocività, pericolosità o particolare gravosità ambientale di lavoro» (punto 1).

⁽⁴⁴⁾ *Intervento*, in AA.VV., *Problemi medici e assistenziali connessi all'applicazione dello statuto dei lavoratori. Atti del convegno di Lecce del 30-31 ottobre 1971*, Istituto Italiano di Medicina Sociale, 1973, qui p. 165.

statutarie sulle rivendicazioni sindacali legate all'ambiente di lavoro ⁽⁴⁵⁾, che porterà nel tempo, grazie al contributo della normativa europea, a sancire definitivamente il passaggio dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata ⁽⁴⁶⁾.

E, tuttavia, almeno con riferimento a larga parte del tessuto produttivo italiano fatto di piccole imprese, di forme di lavoro sommerso e non istituzionale e di una miriade di catene di subappalti che sfuggono ai controlli e dove l'esternalizzazione del rischio verso una sempre più cospicua forza-lavoro immigrata è la regola, l'impressione è che rimanga ancora oggi valida l'affermazione di chi ha denunciato la presenza di un contesto di conquiste legislative e sindacali sulla carta sicuramente tra le più avanzate nel confronto con la normativa di altri Paesi e che però, nella realtà di molti luoghi di lavoro, restano costantemente arretrate ⁽⁴⁷⁾. Ciò anche in ragione di una «caduta verticale della partecipazione operaia sul tema dell'igiene e sicurezza del lavoro» ⁽⁴⁸⁾ probabilmente indotta dalle forti pressioni indotte dalla crisi economica su salari e livelli occupazionali che tornano ad essere le questioni prioritarie per il sindacato ⁽⁴⁹⁾. Di modo che, rispetto all'obiettivo della effettività della tutela,

⁽⁴⁵⁾ Secondo L. CAMPIGLIO, *Lavoro salariato e nocività. Infortuni e malattie del lavoro nello sviluppo economico italiano*, De Donato, 1976, pp. 191-193, a seguito della previsione statutaria le rivendicazioni legate all'ambiente di lavoro, rispetto al totale delle rivendicazioni, passarono dal 3% del 1969 al 16% del 1972 con una contrattazione che si estese anche alle categorie minori della industria e a quelle dei servizi. Per il decennio successivo si vedano i dati contenuti in A. VENTURINI, *Ambiente*, in G. BAGLIONI, R. MILANI (a cura di), *La contrattazione collettiva nelle aziende industriali in Italia*, Franco Angeli, 1990, qui pp. 216-234.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991, pp. 123-136.

⁽⁴⁷⁾ In questi termini, rispetto alle conquiste sindacali e legislative di fine anni Settanta, G. BERLINGUER, *La salute nelle fabbriche*, De Donato, 1977 (ma 1969), pp. XXII e XXXI. Recentemente anche G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza. Dalla Massima sicurezza possibile alla Massima sicurezza effettivamente applicata?*, Working Paper di Olympus, 2014, n. 39, qui p. 3.

⁽⁴⁸⁾ Così già S. RENGÀ, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni Novanta*, in *LD*, 1994, qui p. 636. In termini adesivi, L. MENGHINI, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in *DSL*, 2021, qui pp. 8-9 e anche p. 10.

⁽⁴⁹⁾ Sul fatto che la crisi economica non possa essere una valida motivazione per il calo di attenzione da parte del sindacato sulle tematiche della salute, si vedano le dure

è sempre più spesso la retorica a prevalere su una reale e radicata cultura della sicurezza ⁽⁵⁰⁾.

Vero anche che l'articolo 9 «era troppo legato al contesto del 68-69 per mantenere la sua vitalità come strumento della soggettività operaia almeno parzialmente distinta dal sindacato» ⁽⁵¹⁾ e anche questo concorre a spiegare i risultati in chiaroscuro ottenuti in materia attraverso la contrattazione collettiva che negli anni più recenti non ha mostrato segnali di innovazione su un tema così delicato se non per le vicende del tutto peculiari legate alle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro ⁽⁵²⁾. Non è del resto un caso che larga parte della dottrina ritenga questa previsione normativa oggi tacitamente abrogata in quanto giunta a suo naturale esaurimento e superata o, meglio, assorbita, dalla concezione del sistema prevenzionistico e di partecipazione (diretta e indiretta) dei lavoratori contenuta nella legislazione che è seguita ⁽⁵³⁾.

Resta il fatto che ancora tutti da approfondire, nei loro intrecci teorici e nei relativi sviluppi pratici e applicativi, sono i delicati snodi lungo i quali si sviluppa oggi – nella contrapposizione sin troppo astratta per il caso italiano tra un c.d. modello di “canale unico” di rappresentanza e un modello di “canale doppio” – il rapporto tra le rappresentanze specializzate per la sicurezza ⁽⁵⁴⁾ e le rappresentanze sindacali e, più in generale, tra la contrattazione collettiva (soprattutto aziendale) e la democrazia

considerazioni di B. TRENTIN, *Diritto alla salute. Quando le giustificazioni non giustificano nulla*, in *Rassegna di Medicina dei Lavoratori*, 1990, pp. 139-140.

⁽⁵⁰⁾ In tema si veda M. RUSCIANO, “Retorica”, “cultura” ed “effettività” della sicurezza del lavoro, in P. PASCUCI (a cura di), *Il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, Grafica e Stampa Studio Centrone, 2007, pp. 149-153. D’obbligo il rinvio anche a P. PASCUCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 2016, qui pp. 64-65.

⁽⁵¹⁾ L. MENGHINI, *op. cit.*, qui p. 19 e anche p. 22.

⁽⁵²⁾ Questo è quanto emerge dai rapporti sulla contrattazione collettiva in Italia sia quelli curati dalle parti sindacali (rapporti Ocsel-Cisl e Fondazione Di Vittorio-Cgil) sia il rapporto ADAPT che copre tanto il livello nazionale quanto il livello decentrato. Ancora tutto da valutare, in termini strutturali e di prospettive future, è l’impatto dei robusti interventi in materia di salute e sicurezza scaturiti dai protocolli di contrasto e contenimento del Covid-19 su cui si veda CNEL, *XXIV Rapporto del CNEL sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, 2022, qui spec. pp. 190-193.

⁽⁵³⁾ In tema, per tutti, P. PASCUCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell’art. 9 ai rappresentanti del d. lgs. 81/08*, in *DLM*, 2010, pp. 663-671.

⁽⁵⁴⁾ Si veda già M. BIAGI, *Rappresentanza e democrazia in azienda. Profili di diritto sindacale comparato*, Maggioli, 1990, qui pp. 219-233.

industriale in particolare nelle forme della partecipazione di tipo organizzativo o diretta ⁽⁵⁵⁾.

1.3. *Segue: gli attuali confini (e limiti) della riflessione giuslavoristica e del contributo degli attori del sistema di relazioni industriali tra tecniche normative di tutela del lavoro e valore costituzionale della salute*

Non è possibile ripercorrere in questa sede le complesse vicende che hanno portato, in poco più di un secolo di storia ⁽⁵⁶⁾, all'attuale assetto giuridico-istituzionale che disciplina e proceduralizza, anche in termini di modelli organizzativi, le molteplici interferenze e interdipendenze tra la salute e il lavoro attraverso una più attenta considerazione del mutevole rapporto tra la persona che lavora, l'ambiente in cui concretamente opera (la c.d. "comunità di rischio", non necessariamente coincidente con il personale occupato nella impresa) ⁽⁵⁷⁾ e i relativi fattori di nocività o pericolosità ⁽⁵⁸⁾. Così come non rientra nelle nostre competenze disciplinari una complessiva valutazione d'impatto sulla mutevole e frammentata realtà del lavoro, che pure è imprescindibile se non ci si voglia accontentare di una rappresentazione puramente libresca del dato tecnico-formale, di un imponente apparato normativo della cui effettività si è tuttavia spesso – e a ragione – dubitato ⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁵⁾ In tema, per tutti, M. LAI, *Salute e sicurezza, lavoro, sindacato nell'attuale contesto di relazioni industriali*, Centro Studi Cisl, 2010. Cfr. altresì M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, cit., qui p. 401, e, più recentemente, G. NATULLO, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, Working Paper di Olympus, 2011, n. 5, qui p. 17.

⁽⁵⁶⁾ Si veda, al riguardo, la dettagliata ricostruzione storica proposta da F. CARNEVALE, A. BALDASSERONI, *op. cit.*

⁽⁵⁷⁾ In questi termini si veda G. SUPPIEJ, *Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell'ambiente di lavoro*, in AA.VV., *Studi in memoria di Marino Offeddu*, Cedam, 1988, qui p. 621.

⁽⁵⁸⁾ Per un efficace quadro di sintesi si veda G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, 2021, e P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2022.

⁽⁵⁹⁾ Ancora oggi spesso evocata è la rappresentazione offerta da U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia*, il Mulino, 1995, p. 184, dove parlava di un apparato normativo che «intimidisce quanto il ruggito di un topo».

È sufficiente limitarsi a segnalare, ai fini del presente lavoro e della ricerca che si intende presentare ⁽⁶⁰⁾, che poco da allora è cambiato rispetto alla concezione complessiva della correlazione giuridica tra questi due termini. Nel senso che, pur in presenza di indiscutibili progressi ⁽⁶¹⁾ e di successivi affinamenti del dato normativo, grazie anche al contributo determinante proveniente dalla normativa euro-unitaria ⁽⁶²⁾, dal punto di vista giuslavoristico e di relazioni industriali il rapporto tra salute e lavoro assume rilevanza, ancora oggi, essenzialmente sotto due profili. Per un verso con riferimento a quelle situazioni patologiche, riconducibili al concetto di malattia, che danno luogo alla impossibilità (temporanea, parziale o anche definitiva) della prestazione lavorativa e alle relative posizioni attive e passive in capo al datore di lavoro e al lavoratore (impossibilità della prestazione, assenza e sospensione del rapporto, divieto di licenziamento, periodo di comporto, reperibilità, eccessiva morbilità come giustificato motivo obiettivo di recesso, ecc.) anche in termini di oneri economici e di prestazioni previdenziali o assistenziali (indennità di malattia, trattamenti economici integrativi, trattamenti di invalidità, assegni di cura, ecc.). Per l'altro verso in relazione all'obbligo per il datore di lavoro di predisporre ambienti di lavoro che non siano nocivi per la salute (e la sicurezza) dei lavoratori e alla verifica, in caso di evento dannoso, del nesso di causalità ai fini della applicazione della relativa disciplina risarcitoria e sanzionatoria (inadempimento dell'obbligo di sicurezza, malattia professionale, danno alla salute).

Con la conseguenza che il valore costituzionale della tutela della salute «come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività» (articolo 32 Cost.), una volta calato nelle dinamiche concrete del rapporto di lavoro, si traduce e riduce, per il giuslavorista, in una disamina delle “tecniche normative” utilizzate dal legislatore e dagli attori del

⁽⁶⁰⁾ Si vedano i contributi che seguono, in questa sezione del presente fascicolo della *Rivista*, realizzati nell'ambito del progetto di ricerca *Liveable* già richiamato alla nota introduttiva del presente studio.

⁽⁶¹⁾ F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori in Italia. Continuità e trasformazioni dalla Prima Rivoluzione industriale a quella digitale*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione Industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018, qui p. 123. Per una valutazione critica della evoluzione dei dati sul fenomeno infortunistico nel corso degli ultimi cinquanta anni rinvio a M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, spec. §§ 2 e 3.

⁽⁶²⁾ D'obbligo il rinvio a M. BIAGI, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, cit.

sistema di relazioni industriali per bilanciare i contrapposti interessi in gioco ⁽⁶³⁾ e in una rassegna degli indirizzi giurisprudenziali e interpretativi che, su questi tecnicismi, si sono nel tempo consolidati ⁽⁶⁴⁾.

Così è, indubbiamente, per i profili di c.d. salute occupazionale governati da un elevato tasso di formalismo – affidato, sul piano della effettività, alla verifica del nesso tra regola e adempimento ai fini della applicazione della eventuale sanzione – che accompagna la valutazione delle limitazioni dei poteri datoriali nella organizzazione del lavoro e dei processi produttivi. Questo con riferimento alla gestione della prevenzione, ai luoghi di lavoro, alla identificazione dei rischi, alle attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione individuale, agli agenti fisici e biologici, ai valori soglia per l'utilizzo di sostanze o tecnologie pericolose, alla sorveglianza sanitaria, ecc.

Lo stesso vale tuttavia anche per la malattia, un evento che pure non assorbe il più ampio e moderno concetto di salute ⁽⁶⁵⁾. Il giurista del lavoro è così chiamato a valutare in modo pressoché totalizzante i criteri per la verifica formale dell'evento morboso e della sua effettiva incidenza sulla relazione di lavoro, i parametri per la determinazione della durata del periodo di comporto, le condizioni procedurali e sostanziali che rendono illegittimo un eventuale licenziamento e, in generale, le problematiche relative alle spettanze economiche (retributive e previdenziali) concretamente maturate. Eppure, anche per espressa previsione legislativa e con talune implicazioni che avremo modo di valutare nel prosieguo della nostra riflessione, il concetto di "salute" rilevante oggi per il diritto del lavoro e per gli stessi attori del sistema di relazioni industriali è assai più ampio rispetto al concetto di malattia, indicando infatti uno «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in una assenza di malattia o d'infermità» ⁽⁶⁶⁾.

⁽⁶³⁾ Così, con particolare riferimento alla «idoneità» delle tecniche utilizzate per bilanciare equamente gli «interessi che si affacciano nella vicenda della malattia», cfr. R. DEL PUNTA, *La sospensione del rapporto di lavoro. Malattia, infortunio, maternità, servizio militare. Artt. 2010-2011*, Giuffrè, 1992, qui p. 21.

⁽⁶⁴⁾ Si veda il contributo di Domenico Garofalo che segue in questa sezione della *Rivista*.

⁽⁶⁵⁾ Sulla evoluzione del concetto di salute si veda F. CARNEVALE, A. BALDASSERONI, *op. cit.*, qui pp. 256-257. In ambito giuslavoristico d'obbligo il rinvio a P. PASCUCI, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in *Prisma Economia Società Lavoro*, 2016, pp. 21-31.

⁽⁶⁶⁾ Art. 2, comma 1, lett. o, d.lgs. n. 81/2008.

Di tutto quello che non è adempimento formale ai fini della salute occupazionale o della tutela malattia (nel senso precisato dalla magistratura) il giurista del lavoro, conseguentemente, non si occupa lasciando il campo al medico e allo psicologo del lavoro o anche alla scienza organizzativa con l'intervento, nella prassi aziendale, di figure professionali emergenti e di indubbia importanza per l'effettività del sistema prevenzionistico⁽⁶⁷⁾, come il *diversity manager* e il *disability manager*⁽⁶⁸⁾, che però ancora non hanno un preciso riconoscimento nelle declaratorie contrattuali e tanto meno, per formazione e professione, una affidabile chiave di comunicazione con l'impalcatura normativa, di legge e contratto collettivo, che pure dovrebbe guidare e orientare la loro azione.

Se questi sono gli attuali confini (e limiti) della riflessione giuslavoristica – e, più in generale, del contributo degli attori del sistema di relazioni industriali – non si può allora non convenire con quanto già acutamente sottolineato in una ancora insuperata monografia di fine Novecento sulla malattia nel rapporto di lavoro: è cioè «questo nascondersi, in verità piuttosto efficace, dei valori dietro l'aridità delle tecniche» che aiuta a spiegare perché la scienza giuridica abbia dedicato al profilo del rapporto tra la salute e il lavoro «un'attenzione tutto sommato marginale»⁽⁶⁹⁾. Né può allo stesso modo sorprendere il fatto che, nella stessa realtà dei luoghi di lavoro, la tematica della salute (e della sicurezza) della persona che lavora venga “delegata” a tecnici o consulenti esterni il cui apporto, altamente specialistico, non di rado risulta poco o nulla integrato con la cultura aziendale e i relativi assetti organizzativi nei termini di tecnologie in uso, persone e professionalità effettivamente coinvolte, rapporti di potere in essere, procedure e sistemi operativi, interventi formativi di sostegno.

Il tutto, peraltro, ancora con un riferimento prevalente (se non esclusivo, a seconda delle diverse discipline) alla figura social-tipica del prestatore di lavoro subordinato attraverso una ricca trama di previsioni normative

⁽⁶⁷⁾ Sui profili professionali emergenti nel sistema di prevenzione e per la tutela della salute e il benessere dei lavoratori si veda S. NEGRI (a cura di), *Competenze e nuove professionalità per la tutela della salute e sicurezza*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2021, vol. IV.

⁽⁶⁸⁾ I. FIORE, S. MILANI, *Relazioni industriali e costruzione sociale dei mestieri: il caso del Diversity e del Disability Manager*, di prossima pubblicazione in *Sviluppo & Organizzazione*, 2023.

⁽⁶⁹⁾ Ancora R. DEL PUNTA, *op. cit.*, pp. 21-22.

– in primis quella dell’articolo 2010 c.c. ⁽⁷⁰⁾ – e anche di contratto collettivo che rendono problematica oggi la piena applicazione del principio costituzionale di tutela della salute – ma anche del principio costituzionale di cui all’articolo 38 e del relativo sistema giuridico della previdenza sociale ⁽⁷¹⁾ – rispetto a una sempre più rilevante schiera di lavoratori “ingaggiati” in modo discontinuo e intermittente o attraverso schemi giuridici alternativi alla subordinazione giuridica (partite IVA, co.co.co., volontari, prestatori di lavoro accessorio e tirocinanti di varia natura) ⁽⁷²⁾.

2. Salute e lavoro nella nuova “grande trasformazione”

In tutto questo non rappresenta certo una novità la pur giusta e insistita sollecitazione, connessa alla trasformazione ecologica in atto ⁽⁷³⁾, di leggere il tema della salute occupazionale dentro le più ampie problematiche della salute ambientale così da collegare quanto avviene nei luoghi di lavoro con l’ambiente esterno e viceversa ⁽⁷⁴⁾. Si tratta, infatti, di questioni ben note agli attori del sistema di relazioni industriali e al giurista del lavoro ⁽⁷⁵⁾ quantomeno con riferimento a quei complessi profili della nocività ambientale che hanno storicamente accompagnato tutti i processi di industrializzazione ⁽⁷⁶⁾ al punto da alimentare, sin dalle prime

⁽⁷⁰⁾ Accanto al contributo di Domenico Garofalo che segue in questa sezione della *Rivista* si veda anche, per l’impostazione classica del tema, R. DEL PUNTA, *op. cit.*, e A. PANDOLFO, *La malattia nel rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1991.

⁽⁷¹⁾ Sul punto d’obbligo il rinvio a M. PERSIANI, *Cinquant’anni di un libro*, in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro. Altri saggi (2004-2021)*, cit., qui pp. spec. 493-499.

⁽⁷²⁾ *Ibidem.*

⁽⁷³⁾ Su cui, per tutti, P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press, 2018.

⁽⁷⁴⁾ Da ultima S. BUOSO, *op. cit.*, pp. 40-46. Si veda altresì P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell’ambiente interno ed esterno all’impresa*, in *LD*, 2022, pp. 335-355. In ambito internazionale si veda già D. CARRICABURU, *Santé/Environnement: des savoirs aux pratiques*, in MINISTÈRE DÉLEGUÉ À LA RECHERCHE, *Santé-environnement et sante-travail: nouvelles perspectives de recherches*, 2005, qui p. 4.

⁽⁷⁵⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *q. Rivista*, 1999, pp. 151-160; P. PASCUCCI, *Salute pubblica e limiti all’attività di impresa dall’angolo visuale del diritto del lavoro e della sicurezza*, in L. ZOPPOLI (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Ed. Scientifica, 2021, pp. 113-127.

⁽⁷⁶⁾ Si veda, per tutti, S. BARCA, *Bread and poison: The story of labor environmentalism in Italy, 1968-1998*, in C. SELLERS, J. MALLING (a cura di), *Dangerous trade: Histories*

fasi della rivoluzione industriale, laceranti tensioni tra (il diritto alla) salute e (il diritto al) lavoro ⁽⁷⁷⁾.

Da questo preciso angolo di osservazione offerto dalla transizione ecologica, che entra indubbiamente a pieno titolo nel “manifesto” di un nuovo diritto del lavoro più sostenibile ⁽⁷⁸⁾, sembra se mai confermata la tesi di chi ha sostenuto, in tempi non recenti, che la “nuova” grande trasformazione ⁽⁷⁹⁾, nel dissolvere le strutture materiali e i paradigmi culturali della società industriale e del lavoro, «*fa sorgere da essa il profilo di un'altra società*» che ben può essere definita nei termini di una «società del rischio» ⁽⁸⁰⁾. Una società dove cioè il dominio incontrastato della tecnologia e della razionalità (= utilità) economica diventano la fonte principale delle sempre più frequenti situazioni di pericolo per l'umanità (tra cui inquinamento, malattie, pandemie, incidenti) al punto da rendere sempre più incerto il confine tra disastri naturali e disastri tecnologici ⁽⁸¹⁾ che è poi niente altro che l'ipotetica linea di confine, oggi definitivamente sgretolata, tra la natura e la società ⁽⁸²⁾.

2.1. *Segue: transizione ecologica e Quarta rivoluzione industriale*

Un discorso solo in parte diverso può invece essere svolto con riferimento all'impatto sul mercato del lavoro dei processi di

of industrial hazards across a globalized world, Temple University Press, 2012, pp. 126-139.

⁽⁷⁷⁾ Accanto ai numerosi e fondamentali contributi di Luigi Montuschi si veda recentemente, con riferimento alla modifica dell'art. 41 Cost., L. CASSETTI, *Salute e ambiente come limiti “prioritari” alla libertà di iniziativa economica?*, in *www.federalismi.it*, 30 giugno 2021.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, CSDLE “Massimo D'Antona”, 2020, e il vivace dibattito che ad esso ha fatto seguito.

⁽⁷⁹⁾ Per questa concettualizzazione – oggi molto diffusa in letteratura e che si richiama alla nota elaborazione di Karl Polanyi (1944) – si veda per primo F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

⁽⁸⁰⁾ U. BECK, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, 2013 (ma 1986), *passim* e p. 15 per la citazione (corsivo dell'Autore).

⁽⁸¹⁾ Sia consentito rinviare a M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *q. Rivista*, 2014, pp. 573-605.

⁽⁸²⁾ Ancora U. BECK, *op. cit.*, qui p. 105.

deindustrializzazione e al declino della manifattura (con il passaggio dagli 8.228 milioni di lavoratori dell'industria nel 1970 ai 4.682 milioni nel 2020) che, nel polverizzare il lavoro e rendere sempre più incerto il confine tra i tempi/luoghi di vita e i tempi/luoghi di lavoro, ha indubbiamente alimentato, una ricca riflessione giuridica sui nuovi rischi emergenti per la salute e il benessere delle persone ⁽⁸³⁾. Ben prima della transizione digitale – e dei cambiamenti indotti dalla c.d. Quarta rivoluzione industriale – è stato così possibile segnalare ⁽⁸⁴⁾ le significative ricadute per la salute, soprattutto mentale, e per il benessere dei lavoratori che derivano dalla combinazione tra discontinuità/precarietà lavorativa, spinta automazione dei processi produttivi, porosità e atipicità dei tempi di lavoro, disoccupazione endemica, polarizzazione del mercato del lavoro e bassi salari.

In questa prospettiva di analisi un interessante indirizzo di ricerca – non ancora presente in Italia ma già ben sviluppato nei Paesi di area anglosassone dove il fenomeno è decisamente più marcato – si è anche interrogato sull'impatto del declino del sindacato e del tasso di copertura della contrattazione collettiva rispetto alle condizioni di salute della popolazione sia in generale sia con particolare riferimento alle opposte categorie degli insider e degli outsider del mercato del lavoro individuando correlazioni significative ⁽⁸⁵⁾. Una conferma del nesso tra buone condizioni di impiego e benessere generale dei lavoratori che si pone oltre il mero controllo sindacale dei fattori di rischio e delle misure di prevenzione nei

⁽⁸³⁾ Rinvio, anche per riferimenti bibliografici essenziali, a M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, cit.

⁽⁸⁴⁾ Si veda già P. ICHINO, *The Changing Structure and Contents of the Employer's Legal Responsibility for Health and Safety at Work in Post-Industrial Systems*, in *IJCLLIR*, 2006, spec. pp. 609-610, e P. PASCUCCI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, in *Diritto e Lavoro nelle Marche*, 2009, pp. 112-146. Più recentemente, C. DI CARLUCCIO, *Lavoro e salute mentale dentro e fuori l'istituzione*, Ed. Scientifica, 2022, spec. pp. 187-280, nonché *Precarious work and mental health*, parere esplorativo del CESE, SOC/745, adottato nella sessione plenaria del 26 aprile 2023 e ivi riferimenti alla letteratura scientifica di riferimento.

⁽⁸⁵⁾ Per uno studio recente, che copre 33 Paesi in un arco temporale che va dal 1981 al 2018, si veda L. SOCHAS, A. REEVES, *Does Collective Bargaining Reduce Health Inequalities between Labour Market Insiders and Outsiders?*, in *Socio-Economic Review*, 2022, pp. 1-36.

luoghi di lavoro ⁽⁸⁶⁾ e che apre la strada, nei termini che vedremo più avanti, a inedite forme di complementarità se non di vera e propria integrazione tra salute occupazionale e salute pubblica.

È forse eccessivo parlare, con riferimento ai rischi psicosociali, di un fenomeno nuovo o emergente ⁽⁸⁷⁾. Ciò quantomeno se si pensa alla imponente letteratura, non solo scientifica, che ha accompagnato le prime fasi della rivoluzione industriale. Una letteratura di denuncia, in chiave antropologica ed esistenziale, rispetto a condizioni di lavoro non solo pericolose per la salute e l'integrità fisica dei lavoratori ma anche alienanti perché tali da annichilire lo spirito e l'animo delle persone trasformate dai nuovi processi produttivi in «ingranaggi inerti» alla stregua di semplici macchine ⁽⁸⁸⁾. Persone che cioè dovevano essere «non molto aperte di mente»; «così sciocche e pazienti da ricordare come *forma mentis* [...] la specie bovina» secondo la celebre raffigurazione del prototipo di lavoratore fatta propria dai primi teorici della organizzazione scientifica del lavoro ⁽⁸⁹⁾.

E tuttavia questa nuova attenzione al tema è indubbiamente il segno di una maggiore consapevolezza delle problematiche, non di rado latenti e per questo meno eclatanti, della salute e del benessere delle persone nei luoghi di lavoro oltre cioè il “semplice” fenomeno infortunistico che, per quanto ancora rilevante, è in fase di drastica contrazione rispetto alla

⁽⁸⁶⁾ Cfr., tra i tanti, J. HAGEDORN, C.A. PARAS, H. GREENWICH, A. HAGOPIAN, *The Role of Labor Unions in Creating Working Conditions That Promote Public Health*, in *American Journal of Public Health*, 2016, pp. 989-995.

⁽⁸⁷⁾ Così invece le istituzioni comunitarie e la letteratura prevalente. Si veda L. LEROUGE (a cura di), *Risques psychosociaux au travail. Etude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009, e L. LEROUGE, *Les risques psychosociaux en droit: retour sur un terme controversé*, in *DS*, 2014, pp. 152-164. Si veda altresì l'ampia rassegna contenuta in V. SUHARD, M.O. SAFON, *Santé et travail. Bibliographie thématique*, Centre de documentation de l'Irdes, 2020, pp. 5-65.

⁽⁸⁸⁾ Si rinvia alla letteratura passata in rassegna in *Una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, vol. I, qui pp. 197-236. L'equiparazione tra lavoratori e macchine è ben presente anche nel dibattito giuridico relativamente alle ragioni della imputazione in capo al sistema delle imprese dei costi degli infortuni a prescindere dalla colpa del datore di lavoro. Si veda tra i tanti G. FUSINATO, *op. cit.*

⁽⁸⁹⁾ F.W. TAYLOR, *L'organizzazione scientifica del lavoro*, Edizioni di Comunità, 1954 (ma 1911), qui p. 189. D'obbligo il rinvio a S. WEIL, *La condizione operaia*, Edizioni di Comunità, 1965. In tema, da ultimo, M. LABBÉ, *Le travail chez Simone Weil: réalité, subjectivité, liberté*, in F. FISHBACH, A. MERKER, P.-M. MOREL, E. RENAULT (a cura di), *op. cit.*, pp. 309-237.

esplosione ancora poco monitorata ⁽⁹⁰⁾. Problematiche complesse per il lento decorso nel tempo della patologia, rispetto alle sue prime manifestazioni, e per il difficile accertamento del nesso di causalità anche rispetto a traiettorie professionali e dinamiche occupazionali sempre più discontinue o frammentate che, va ribadito rispetto alla più volte ricordata moderna nozione giuridica di “salute”, non si esauriscono nel fenomeno delle malattie professionali.

Altrettanto rilevanti, per il giurista, sono anche quelle manifestazioni, espresse in forme sempre più evidenti e di notevole impatto (anche economico) sulle attuali dinamiche del mercato del lavoro, di situazioni di crescente disagio, vulnerabilità e malessere che sono (direttamente o anche solo indirettamente) collegate al lavoro ⁽⁹¹⁾ e che sono soltanto la parte visibile di un ben profondo iceberg ancora tutto da esplorare ⁽⁹²⁾. Non è un caso che le punte più avanzate della medicina del lavoro abbiano oggi attenzionato talune prime evidenze empiriche non solo sui tassi di usura precoce e mansioni patogene ma anche di c.d. “mortalità differenziale” per occupazione e cioè le diverse aspettative di vita e benessere rispetto al tipo di mestiere svolto ovvero al tipo di contratto/status occupazionale ⁽⁹³⁾. Mentre un tema emergente, anche in ambito giuslavoristico ⁽⁹⁴⁾, è quello delle responsabilità contrattuali e delle possibili

⁽⁹⁰⁾ Si pensi, per fare un solo esempio, al fenomeno dei tumori occupazionali su cui si veda T. MUSU, L. VOGEL (a cura di), *Cancer and work Understanding occupational cancers and taking action to eliminate them*, ETUI, 2018.

⁽⁹¹⁾ Cfr. A. CARACCILO, *Patologie croniche e lavoratori fragili*, in M. BROLLO ET AL. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2022, pp. 127-145.

⁽⁹²⁾ Ancora valide sono le considerazioni di S. GRAMMENOS, *Illness, Disability and Social Inclusion*, Eurofound, 2003, p. 1, dove già si segnalava, in termini che non sono oggi sostanzialmente cambiati, come «chronic illness, and especially mental illness, remains very much a hidden issue. Discussion about disability tends to get stuck on the issue of rights, where there is a lacklustre consensus, but fails to move into the area of active policy implementation. As a result, the disadvantages for people with disabilities or illness do not really change: they tend to be marginalised, even stigmatised, and feel isolated from many parts of social and public policy as well as the labour market».

⁽⁹³⁾ Cfr. *La salute della persona nelle relazioni di lavoro*, ADAPT University Press, 2019, cap. I. Si veda anche J. GIRES, P. MARISSAL, *Inégaux face à la mort*, Observatoire belge des inégalités, 2022.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. J.J. FERNANDEZ DOMINGUEZ, R. FERNANDEZ FERNANDEZ, *La reconnaissance du suicide comme accident du travail par le juge espagnol*, in *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2021, pp. 26-35, e ivi ampi riferimenti alla giurisprudenza spagnola.

misure di prevenzione rispetto al rischio di suicidio ingenerato anche da ambienti di lavoro ostili ovvero dalla insicurezza “percepita” del lavoratore rispetto alle condizioni di lavoro e alle prospettive occupazionali ⁽⁹⁵⁾.

2.2. *Segue: oltre la tecnologia, persona e dinamiche demografiche al centro delle trasformazioni del lavoro*

È esattamente in questa prospettiva che vanno ora inquadrati, anche in chiave giuridica, le enormi implicazioni per la salute (e la sicurezza) dei lavoratori di fenomeni come la rivoluzione digitale, il lavoro su piattaforma, le nanotecnologie, la robotica collaborativa, gli algoritmi e l’intelligenza artificiale applicati ai contesti produttivi e di lavoro, il lavoro da remoto di nuova generazione e la c.d. Industria 4.0 ⁽⁹⁶⁾.

Anche in questi casi, infatti, l’approccio tecnico e specialistico – pur consegnandoci contributi di notevole spessore e qualità ⁽⁹⁷⁾ su cui non è possibile soffermarci in questa sede ⁽⁹⁸⁾ – rischia di essere un esercizio accademico e solo parzialmente utile ⁽⁹⁹⁾ se non risulta poi strettamente collegato alla contestuale messa a fuoco della evoluzione dei concetti di

⁽⁹⁵⁾ Cfr. M. VIRTANEN, *Psychosocial job stressors and suicidality: can stress at work lead to suicide?*, in *Occupational Environmental Medicine*, 2018, pp. 243-244 cui adde, più recentemente, S. BLOMQUIST, M. VIRTANEN, A.D. LA MONTAGNE, L.L. MAGNUSON HANSON, *Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population*, in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2022, pp. 293-301.

⁽⁹⁶⁾ In tema, per tutti, F. CARNEVALE, *La salute e la sicurezza dei lavoratori in Italia. Continuità e trasformazioni dalla Prima Rivoluzione industriale a quella digitale*, cit., pp. 117-130, e L. LEROUGE (a cura di), *La numérisation du travail: enjeux juridiques et sociaux en santé au travail*, L’Harmattan, 2021.

⁽⁹⁷⁾ Nella letteratura italiana si segnalano in particolare, anche per i puntuali richiami alla elaborazione delle istituzioni comunitarie e internazionali, i lavori di A. ROTA, *La sicurezza*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, pp. 83-103, e A. ROTA, *Tutela della salute e sicurezza del lavoro sul web: una regolazione unitaria è possibile?*, in C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, 2019, pp. 387-406.

⁽⁹⁸⁾ Per una rassegna ragionata di letteratura in materia si veda L. CASANO, F. SEGHEZZI (a cura di), *Le trasformazioni del lavoro: un percorso di lettura*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, vol. II.

⁽⁹⁹⁾ Si pensi, in particolare, alla sterile contrapposizione tra un modello prevenzionistico e un modello precauzionale rispetto ai rischi tecnologici ancora non noti e sconosciuti nelle loro ricadute nel medio e lungo periodo.

salute e lavoro che accompagna questa nuova grande trasformazione. Una evoluzione dove le interazioni e sovrapposizioni tra questioni di salute occupazionale e tematiche di salute pubblica sono sempre più evidenti ⁽¹⁰⁰⁾ e non solo in ragione della frantumazione degli spazi fisici tradizionali del lavoro ⁽¹⁰¹⁾ e del progressivo trasferimento di quote sempre più ampie di occupazione al di fuori degli spazi e dei tempi tradizionalmente assegnati allo svolgimento del lavoro e, a ben vedere, degli stessi rigidi confini del lavoro retribuito. Una prospettiva questa invero già intuita nella costruzione dell'impianto della legge n. 833/1978 istitutiva del Servizio sanitario nazionale che aveva inizialmente concepito la salute occupazionale nell'ambito della più ampia dimensione della salute del cittadino/persona: una dimensione strettamente integrata e unitaria tra salute pubblica e salute sul lavoro improvvidamente abbandonata «a causa del nefasto referendum abrogativo del 1993, il quale, cancellando dall'art. 20 della legge il riferimento delle attività di prevenzione agli "ambienti di vita" (che prima erano considerati insieme a quelli di lavoro) sottrasse al S.S.N. tutte le competenze riguardanti l'ambiente e, in particolare, l'identificazione e l'eliminazione delle cause degli inquinamenti, e ovviamente dei loro effetti sulla salute» ⁽¹⁰²⁾.

Rispetto alle trasformazioni tecnologiche in atto la giuslavoristica si è meritoriamente occupata del non facile compito di ripensare il concetto, sempre più polimorfo ⁽¹⁰³⁾, di organizzazione del lavoro inteso, a partire dalla indimenticata lezione di Luigi Montuschi ⁽¹⁰⁴⁾, come il cardine di un efficace sistema di prevenzione. Ancora tutti da valutare sono, per contro, gli altrettanto profondi e radicali cambiamenti nella struttura del mercato del lavoro: veri e propri stravolgimenti, provocati dalla

⁽¹⁰⁰⁾ Si veda S. AUTIERI, F. SILVAGGI, *La relazione tra sanità pubblica e salute sul lavoro: un'analisi attraverso le malattie cardiovascolari*, in *q. Rivista*, 2014, pp. 1188-1193.

⁽¹⁰¹⁾ Si veda S. NOGLER, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero, 2018, pp. 27-46. Cfr. altresì la densa trattazione di M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - Il rapporto individuale di lavoro*, relazione al convegno AIDLASS di Campobasso del 25-26 maggio 2023 (in corso di pubblicazione).

⁽¹⁰²⁾ P. PASCUCI, *Salute pubblica e limiti all'attività di impresa dall'angolo visuale del diritto del lavoro e della sicurezza sul lavoro*, cit., qui p. 119.

⁽¹⁰³⁾ Si veda P. PASCUCI, *Il Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro: spunti di riflessione (a fronte dei cambiamenti in atto) e proposte di modifica*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, vol. I, pp. 499-518.

⁽¹⁰⁴⁾ Cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, cit.

demografia, che concorrono a complicare le percezioni soggettive e sociali del lavoro e dei suoi fattori di rischio e gli stessi sviluppi operativi (*rectius* organizzativi) delle trasformazioni tecnologiche al punto da mettere radicalmente in discussione l'attuale sistema delle tutele assicurative e i termini tradizionali con cui viene inteso – tanto dal giurista quanto dagli attori del sistema di relazioni industriali – il binomio salute e lavoro.

Il riferimento non è solo alla progressiva femminilizzazione del mercato del lavoro (invero ancora oggi decisamente inferiore rispetto a quanto si registra nella maggioranza degli altri Paesi europei) e al massiccio ingresso nel mercato del lavoro italiano di forza-lavoro immigrata che rendono in parte superate o che comunque complicano ⁽¹⁰⁵⁾ alcune dinamiche strutturali della prevenzione. A concorrere a una significativa alterazione della struttura e delle componenti della popolazione “attiva”, rispetto alle problematiche della salute (e della sicurezza) sul lavoro sono le misure di razionalizzazione della spesa pubblica che, sul versante dei sistemi di welfare, hanno registrato un significativo allungamento della durata delle carriere lavorative (diventate, per via di altri fattori, anche meno lineari e con contribuzioni discontinue) e, conseguentemente, un aumento della età media di lavoratrici e lavoratori a fronte peraltro di sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro rigidi che hanno spesso ostacolato il mutamento di mansioni e ruoli in parallelo con l'avanzamento della età anagrafica del lavoratore.

La giuslavoristica italiana, invero, si è da tempo occupata del fenomeno dell'invecchiamento della popolazione ⁽¹⁰⁶⁾. Nel complesso la prospettiva di analisi resta tuttavia circoscritta, per un verso, all'assetto di tutele rivolte ai lavoratori anziani rispetto a possibili discriminazioni e penalizzazioni occupazionali e, per l'altro verso, alla messa a punto di misure promozionali e di incentivazione economica ⁽¹⁰⁷⁾ per contrastare – anche

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. L. CALAFÀ, V. PROTOPAPA, *Logiche interdisciplinari e salute dei migranti*, in *LD*, 2021, pp. 105-129.

⁽¹⁰⁶⁾ Cfr., per tutti, P. BOZZAO, *Longevità lavorativa e politiche di welfare: nuove sfide e prospettive*, in *Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione*, 2022, pp. 1-31, e già P. BOZZAO, *Anzianità, lavori e diritti*, Editoriale Scientifica, 2017. Si vedano altresì i contributi raccolti in V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, ADAPT University Press, 2022.

⁽¹⁰⁷⁾ Cfr. C. GAROFALO, *Le misure di sostegno all'occupazione dei lavoratori over 50 nell'era post Covid-19*, in V. FILÌ (a cura di), *op. cit.*, pp. 103-118.

in ragione di sempre più stringenti vincoli di finanza pubblica⁽¹⁰⁸⁾ – una inveterata prassi di politiche di precoce espulsione dal mercato del lavoro⁽¹⁰⁹⁾ non sempre legate a questioni di obsolescenza delle mansioni e delle professionalità determinate anche dalla incessante e sempre più rapida innovazione tecnologica.

Raramente la questione viene invece affrontata, se non nei ristretti e insufficienti termini delle problematiche di sicurezza e di maggiori rischi di malattie professionali⁽¹¹⁰⁾, con riferimento alle peculiari problematiche della salute e del benessere (non solo occupazionale) di questa categoria di lavoratori⁽¹¹¹⁾.

Il tutto, comunque, secondo un approccio standardizzato perché incentrato sui soli parametri del tempo e della anzianità aziendale e comunque rispetto a una idea tradizionale e fissa di “lavoro” inteso unicamente, come vedremo (*infra*, § 3), nei termini di “lavoro salariato” e “lavoro per il mercato”⁽¹¹²⁾. Come se il problema, per il lavoratore maturo, fosse unicamente quello della durata/intensità di “blocchi” di prestazione lavorativa rispetto a una limitata capacità lavorativa che è tutta da

⁽¹⁰⁸⁾ Si veda già, alla viglia della riforma Fornero delle pensioni, V. FERRANTE, *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in AA.VV., *Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. Studi in onore di Tiziano Treu*, Jovene, 2011, qui p. 1189.

⁽¹⁰⁹⁾ Cfr. M. CORTI, *Active ageing e autonomia collettiva. “Non è un Paese per vecchi”, ma dovrà diventarlo presto*, in *LD*, 2013, pp. 402-383. Più recentemente, C. LUCIFORA, T. TREU, *Active ageing: politiche pubbliche e prassi aziendali per l'invecchiamento attivo*, in M. TRABUCCHI, G. SAMPALO, A.M. MELLONI (a cura di), *La popolazione anziana e il lavoro: un futuro da costruire*, il Mulino, 2020, qui pp. 337-339.

⁽¹¹⁰⁾ Si vedano, per il caso italiano, i dati raccolti in A. D'ERRICO ET AL., *Working Conditions and Health Among Italian Ageing Workers*, in *Social Indicators Research*, 2022, pp. 1043-1067. Per il caso francese si veda M. BEATRIZ, *Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite?*, in *Dares Analysis*, 2023, n. 17. Per un punto di vista giuslavoristico cfr. R. NUNIN, «Non è un Paese per vecchi (e vecchie)». *Sicurezza sul lavoro, strategie prevenzionistiche e lavoratori anziani*, in G. SCLIP (a cura di), *Sicurezza accessibile. Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età*, Edizioni Università di Trieste, 2019, pp. 71-82.

⁽¹¹¹⁾ In tema si veda, tra i pochi contributi di taglio giuslavoristico, A. ROTA, *A proposito di invecchiamento attivo ed in buona salute: quale revisione delle politiche pubbliche nazionali e delle relazioni sindacali?*, in *q. Rivista*, 2016, pp. 705-726. Cenni anche in L. DI SALVATORE, *Organizzazione del lavoro e invecchiamento attivo*, *ivi*, 2019, pp. 546-548.

⁽¹¹²⁾ Con riferimento alle problematiche del lavoro degli anziani si veda, sul punto, D. GAROFALO, *Anziani e mercato del lavoro: risorsa o zavorra*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Cacucci, 2021, qui pp. 1083-1084.

dimostrare e che dipende da svariati fattori di tipo qualitativo e non solo di durata oraria della prestazione (tipo di lavoro, status occupazionale, stato di salute della persona, motivazioni personali, ambiente di lavoro, policy aziendali relative alla componente anziana della forza-lavoro, ecc.) oltre che da possibili transizioni occupazionali oggi indubbiamente non favorite dal nostro mercato del lavoro. Una categoria di lavoratori ritenuta fragile o comunque in fase di inevitabile decadenza psicofisica⁽¹¹³⁾ che, quando non solleciti l'attivazione di processi espulsivi funzionali anche ad un abbattimento del costo del lavoro, porta comunque a immaginare come inevitabile il ricorso a staffette generazionali e a un diffuso utilizzo del lavoro a tempo parziale come principale soluzione praticabile⁽¹¹⁴⁾.

Sono soprattutto le proiezioni demografiche su scenari futuristici della popolazione italiana (quantità e composizione) a sollecitare questa lettura giuridica del fenomeno in ragione degli effetti sul mercato del lavoro e soprattutto sulla tenuta del sistema di welfare rispetto ai bassi tassi di natalità che impongono allora di adottare, nei termini di uno stato di necessità di cui pure si farebbe volentieri a meno, misure promozionali per l'invecchiamento attivo⁽¹¹⁵⁾ e per l'occupabilità non solo dei lavoratori anziani ma anche di chi è già andato in pensione⁽¹¹⁶⁾. Difetta per contro una prospettiva culturale, coerente alla evoluzione delle aspettative di vita e alle trasformazioni della nostra società nel suo complesso⁽¹¹⁷⁾, che porti a superare quella "presunzione" di perdita della capacità lavorativa

⁽¹¹³⁾ Contro questo stereotipo cfr. *Il lavoro degli anziani nel tempo del Coronavirus: un'introduzione*, in M. TRABUCCHI, G. SAMPAOLO, A.M. MELLONI (a cura di), *op. cit.* Si veda già J. ILMARINEN, *Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro*, EU-OSHA, 2012.

⁽¹¹⁴⁾ Cfr. C. LUCIFORA, T. TREU, *op. cit.*

⁽¹¹⁵⁾ Da ultimo DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA, *Politiche per l'invecchiamento attivo in Italia: quali possibili obiettivi?*, luglio 2022, e ivi un completo elenco delle iniziative messe in campo dai vari Ministeri e dalle istituzioni locali.

⁽¹¹⁶⁾ Il *Libro verde* della Commissione europea sull'invecchiamento demografico (*Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni*, 27 gennaio 2021, COM(2021)50 final, qui p. 15) propone non solo di limitare il prepensionamento a casi giustificati oggettivamente ma anche di stabilire «un diritto generale a lavorare oltre l'età pensionabile» così da «contribuire a rendere i sistemi pensionistici adeguati e sostenibili».

⁽¹¹⁷⁾ Il *Libro verde* della Commissione europea sull'invecchiamento demografico ricorda come negli ultimi 5 decenni l'aspettativa di vita alla nascita sia aumentata di circa 10 anni tanto per gli uomini quanto per le donne.

che, quantomeno sotto il profilo previdenziale, accompagna i concetti di anzianità e vecchiaia ⁽¹¹⁸⁾ e prendere invece consapevolezza di come invecchiare non sia «una malattia [...] ma un'affermazione realistica su come evolvono le capacità vitali della persona» ⁽¹¹⁹⁾.

La realtà dei fatti è che, anche senza addentrarci in complessi scenari futuristici, già oggi il nostro mercato del lavoro è profondamente cambiato per struttura e composizione. Negli ultimi venti anni, stando alle rilevazioni ufficiali dell'Istat, i lavoratori tra i 50 e i 64 anni sono quasi raddoppiati (+91%) passando dai 4,358 milioni del 2002 ai 6,008 milioni nel 2012 per poi arrivare agli 8,327 milioni del 2022 ⁽¹²⁰⁾. Questo significa che un lavoratore su tre (pari al 36%) ha oggi più di 50 anni con tutto quello che questo significa rispetto al tema della nostra ricerca.

Pensiamo, tra le situazioni di criticità più evidenti per questa categoria di persone, al tema delle malattie croniche che non necessariamente coincide con la disabilità e tanto meno con l'incapacità al lavoro ⁽¹²¹⁾. Secondo i dati dell'Istituto superiore di sanità in Italia il 26% della popolazione tra i 50 e i 64 anni soffre di almeno una patologia cronica (il 6% convive con due o più malattie croniche). La stima totale sulla popolazione attiva (ferma al 2019) è di circa 3,4 milioni di malati cronici nella fascia tra i 50 e i 64 anni (su una popolazione pari a oltre 13 milioni di persone) e di 2,3 milioni di malati cronici nella fascia tra i 18 e 49 anni (su una popolazione pari a oltre 23,5 milioni di persone). Ma pensiamo anche al tema delle malattie mentali. Secondo l'Organizzazione mondiale della sanità circa 970 milioni di persone, pari al 13% della popolazione mondiale, convivono con disturbi mentali e della personalità di diverso grado e rilevanza per la loro vita sociale e lavorativa ⁽¹²²⁾. In Italia le persone prese in carico dal Sistema sanitario nazionale affette da malattie mentali in senso stretto (disturbi schizofrenici, disturbi di personalità e del comportamento, disturbi affettivi, nevrotici e depressivi,

⁽¹¹⁸⁾ In questi termini si veda D. GAROFALO, *Anziani e mercato del lavoro: risorsa o zavorra*, cit., qui pp. 1041-1042.

⁽¹¹⁹⁾ M. TRABUCCHI, G. SAMPAOLO, A.M. MELLONI (a cura di), *op. cit.*, qui p. 9.

⁽¹²⁰⁾ Tendenze ancora più marcate si registrano sul versante dei disoccupati. La quota dei disoccupati over 50 è passata dalle 184mila unità del 2002 alle 364mila del 2012 per poi arrivare ai 464mila del 2022 (fonte Eurostat, Istat).

⁽¹²¹⁾ Cfr. S. VARVA (a cura di), *Malattie croniche e lavoro: una rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT University Press, 2014.

⁽¹²²⁾ *World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All*, World Health Organization, 2022, qui p. 40, e ivi una tassonomia di riferimento.

disturbi da abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti, ritardo mentale, ecc.) sono quasi un milione di persone con una forte concentrazione degli utenti psichiatrici assistiti dai servizi specialistici nelle classi di età tra i 45-54 anni e i 55-64 anni ⁽¹²³⁾. Il fenomeno è in ogni caso largamente sottostimato dalle rilevazioni ufficiali. Condizioni di malessere e di grave disagio o depressione sono sempre più diffuse e generalizzate tra la popolazione, anche lavorativa, senza necessariamente assumere (se non nel lungo termine) la forma di devianze e di vere e proprie patologie o senza, comunque, che la persona interessata o i suoi familiari si rivolgano a uno specialista. Non è un caso che studi recenti di medicina del lavoro ma anche di organizzazione aziendale propongano di superare la prospettiva della gestione della diversità ⁽¹²⁴⁾ e di considerare la neurodiversità come una variante del “normale” nelle dinamiche organizzative del lavoro tale da imporre “aggiustamenti” personalizzati per conciliare le esigenze di produttività con quelle di inclusione ⁽¹²⁵⁾.

Oggetto della nostra attenzione non può più dunque essere unicamente quello della malattia conclamata o della salute occupazionale. E tanto meno solo quello, da valere sul lato delle politiche di incentivazione pubblica, della riqualificazione professionale del lavoratore maturo. La questione emergente, piuttosto, è quella di come gestire in modo pro-attivo una forza-lavoro fortemente diversificata (anche) rispetto al vigore psico-fisico, allo stato di salute e di benessere complessivo, e cioè in ragione della presenza o meno di una malattia non invalidante o non ancora conclamata e che tuttavia impatta sulla occupabilità e produttività del lavoratore, ma anche della stessa motivazione e partecipazione emotiva al lavoro e agli obiettivi aziendali se non si predispongono specifici accorgimenti e adattamenti.

A ben vedere è forse proprio sotto questo specifico profilo che si coglie il principale e più urgente punto di ricaduta per il giurista del lavoro, da sempre attento alla applicazione in termini sostanziali del principio costituzionale di uguaglianza, della tendenza, oramai ampiamente recepita

⁽¹²³⁾ Si vedano i dati contenuti nel *Rapporto salute mentale. Analisi dei dati del Sistema Informativo per la Salute Mentale – Anno 2021*, Ministero della salute, ottobre, 2022.

⁽¹²⁴⁾ Cfr. M. BOMBELLI, A. LAZAZZARA, *Superare il Diversity Management. Come alcune terapie rischiano di peggiorare le malattie organizzative*, in *Sociologia del Lavoro*, 2014, pp. 169-188.

⁽¹²⁵⁾ Cfr. B. BLACKBURN, *Managing Neurodiversity in Workplaces*, in *Occupational Medicine*, 2023, pp. 57-58.

dalla giuslavoristica, alla soggettivizzazione dei rapporti di lavoro ⁽¹²⁶⁾ e della sostenibilità del lavoro più in generale ⁽¹²⁷⁾. Questo anche nella prospettiva di una maggiore considerazione della corrispondenza personale – e anche socio-relazionale ⁽¹²⁸⁾ – che, nelle diverse fasi della propria vita e secondo un modello oggi emergente di valutazione di tipo bio-psico-sociale, in aderenza alla nozione di salute fatta propria dalla Organizzazione mondiale della sanità già del 1948 ⁽¹²⁹⁾, ogni lavoratore intrattiene nel tempo con una determinata attività lavorativa/mansione e con lo specifico ambiente di lavoro in cui opera. I cambiamenti demografici non sollecitano infatti, semplicemente e semplicisticamente, politiche e misure di “invecchiamento attivo” ma, prima ancora, una profonda rivisitazione del rapporto tra (condizioni di) salute e (condizioni di) lavoro nella prospettiva della effettiva occupabilità di ogni singola persona che non è certo garantita solo da fattori tecnici e professionali in senso stretto ⁽¹³⁰⁾ e tanto meno da risposte standardizzate.

3. Salute e lavoro oggi

Non è certo compito del giurista affrontare complesse questioni medico-scientifiche e di politica sanitaria che, nel suggerire di rivisitare

⁽¹²⁶⁾ Da ultima S. CIUCCIOVINO, *Autodeterminazione dell'individuo e de-standardizzazione controllata della regolazione lavoristica*, in *q. Rivista*, 2023, pp. 89-113. Con riferimento al tema specifico del nostro ragionamento si veda A. TROJSI, *Per una transizionalità inclusiva del mercato del lavoro*, in S. CIUCCIOVINO ET AL., *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, ADAPT University Press, 2021, qui spec. p. 384.

⁽¹²⁷⁾ In questa prospettiva, oltre a V. FILÌ, *Longevità vs sostenibilità. Prove di resistenza*, in V. FILÌ (a cura di), *op. cit.*, e A.M. BATTISTI, *Lavoro sostenibile, imperativo per il futuro*, Giappichelli, 2019, spec. pp. 171-176, si veda il contributo di Alberto Levi che segue in questa sezione della *Rivista*.

⁽¹²⁸⁾ Cfr. P.G. GABASSI, *La scoperta della natura sociale del lavoro*, in P.G. GABASSI (a cura di), *Psicologia del lavoro nelle organizzazioni*, Franco Angeli, 2003, qui p. 42.

⁽¹²⁹⁾ Si veda P. PASCUCCI, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, relazione al convegno promosso da Giuseppe Santoro-Passarelli su *Dignità del lavoro e civiltà digitale*, Accademia Nazionale dei Licei, Roma, 24 febbraio 2023, qui p. 3 dell'estratto.

⁽¹³⁰⁾ In questa prospettiva cfr. I. SALMON, J.-Y. JUBAN, E. ABORD DE CHATILLON, *Il est temps pour la gestion des âges de prendre sa retraite: une revue de littérature*, in *Recherche en Sciences de Gestion-Management Sciences-Ciencias de Gestión*, 2022, pp. 127-150.

profondamente il rapporto tra la salute e il lavoro, portano oggi a parlare nelle vecchie società occidentali di *Total Worker Health* ⁽¹³¹⁾: vuoi nei termini di politiche, pratiche e programmi diretti a integrare le questioni di salute occupazionale con i profili della salute e del benessere generale del lavoratore ⁽¹³²⁾; vuoi in funzione della consapevolezza di una valenza “terapeutica” o comunque promozionale del lavoro per la salute e il benessere delle persone ⁽¹³³⁾ anche in una auspicata e per taluni necessaria ⁽¹³⁴⁾, in termini di input di lavoro ⁽¹³⁵⁾, prospettiva di invecchiamento attivo ⁽¹³⁶⁾.

⁽¹³¹⁾ L.M. PELUSI, *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*, Working Paper SALUS, 2020, n. 1.

⁽¹³²⁾ Cfr. G. SORENSSEN, E. BARBEAU, *Steps to a Healthier U.S. Workforce: Integrating Occupational Health and Safety and Worksite Health Promotion: State of the Science*, in NIOSH, *Research Compendium*, The NIOSH Total Worker Health™ Program, U.S. Department of Health and Human Services, 2012.

⁽¹³³⁾ Si veda il rapporto dell’Inspection Générale des Affaires Sociales del Governo francese su *Interactions entre santé et travail*, 2013, qui spec. pp. 33-34. In tema cfr., per tutti, J. VERBEEK, *Workers with occupational pain*, in E. WAINWRIGHT, C. ECCLESTON (a cura di), *Work and Pain. A Lifespan Development Approach*, Oxford University Press, 2020, pp. 80-90.

⁽¹³⁴⁾ In letteratura si veda I. TABTI-SALMON, *De la “gestion des âges” à la “gestion de l’employabilité et des parcours par la santé au travail”: le cas français: une analyse renouvelée des pratiques de gestion des ressources humaines*, Université Grenoble Alpes, 2019, che giustamente sottolinea (conclusioni, parte I, cap. I) come in realtà nelle società occidentali il tema dell’invecchiamento della forza-lavoro sia ancora oggi visto in prevalenza da una prospettiva puramente economica in termini di costi e rischi per la tenuta del modello sociale.

⁽¹³⁵⁾ Necessaria cioè per fronteggiare la ridotta produttività del lavoro, la carenza di forza-lavoro qualificata, l’aumento del fenomeno dell’assenteismo sul lavoro e le pressioni sui sistemi pensionistici indotte da un incremento della c.d. *old-age-dependency ratio* e da un aumento a ritmo sostenuto delle malattie croniche con velocità superiore ai tassi di invecchiamento della popolazione. Cfr., per stime e proiezioni sul futuro nella area dell’Euro, K. BODNÁR, C. NERLICH, *The macroeconomic and fiscal impact of population ageing*, European Central Bank Occasional Paper, 2022, n. 296. Sull’*old-age-dependency ratio* si vedano, da ultime, le proiezioni delle Nazioni unite contenute nel *World Social Report del 2023 Leaving No One Behind in an Ageing*.

⁽¹³⁶⁾ «La notion selon laquelle la retraite nuit à la santé est une hypothèse ancienne et persistante. Beaucoup de publications des années 1960 et 1970 soutiennent que la retraite elle-même est un événement stressant, qu’elle conduit à une rupture avec les réseaux de soutien et induit, en particulier, une dégradation de la santé mentale». Così M. HEARD, *Seniors: le travail c’est la santé?*, in *Terra Nova*, 2023, qui p. 3.

E tuttavia, il quadro tracciato nei paragrafi che precedono, non può consentire di ritenerci appagati da una pur significativa evoluzione, a livello interpretativo e giurisprudenziale ⁽¹³⁷⁾, di normative obsolete e comunque pensate per un tipo di economia e di società che, come si è cercato di dimostrare, non esiste più o che, nella migliore delle ipotesi, sta progressivamente scomparendo.

Né il problema giuridico – rispetto agli orientamenti più recenti della antropologia, della psicologia e della medicina del lavoro – può oggi essere unicamente quello della esplorazione dei pur possibili e già da tempo segnalati ⁽¹³⁸⁾ punti di tensione o contrasto tra politiche (pubbliche o aziendali) di *Total Worker Health* e tutela degli spazi di vita personale e libertà del lavoratore ⁽¹³⁹⁾.

3.1. *Segue: il caso delle malattie croniche*

La gestione per via giudiziale – o per semplici quanto parziali ritocchi normativi di impronta genericamente informativo-culturale ⁽¹⁴⁰⁾ o dal sapore vagamente paternalistico ⁽¹⁴¹⁾ e, comunque, riferiti a gruppi alquanto ristretti di lavoratori identificati in funzione delle loro problematiche di salute rispetto al lavoro ⁽¹⁴²⁾ – delle nuove questioni di salute e

⁽¹³⁷⁾ Per questo pur importante profilo di aggiornamento (ma non di ripensamento radicale del sistema giuridico-istituzionale oggi vigente) si rinvia ai contributi di Alberto Levi, Domenico Garofalo ed Emanuele Dagnino che seguono in questo fascicolo della *Rivista*.

⁽¹³⁸⁾ Come dimostra l'esperienza comparata maturata sulle pratiche di *wellness at work* particolarmente diffuse nei Paesi di area anglosassone. Si veda M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *q. Rivista*, 2015, qui pp. 713-717.

⁽¹³⁹⁾ Un cenno in questa direzione, di cui si discute da tempo nei Paesi di area anglosassone, è in A. ROTA, *La sicurezza*, cit., qui p. 93.

⁽¹⁴⁰⁾ Si veda l'art. 3, comma 2, lett. a, punti 1-8, della l. n. 33/2023 che prevede la promozione della salute anche attraverso apposite campagne informative e altre iniziative nei luoghi di lavoro.

⁽¹⁴¹⁾ Si pensi all'istituto delle c.d. ferie solidali (art. 24, d.lgs. n. 151/2015) che affida alla solidarietà tra colleghi questioni che dovrebbero trovare risposte istituzionali e di sistema.

⁽¹⁴²⁾ Seguendo la scia intrapresa dalla legislazione di inizio anni Novanta, recepita poi pedissequamente dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, a tutela del lavoratore tossicodipendente su cui si veda, anche in relazione alle interferenze con le normative di prevenzione e lotta contro l'Aids, A. TOPO, *La tutela del lavoratore*

benessere di una forza-lavoro drasticamente più vecchia e più vulnerabile di quella di soli venti anni fa è, per forza di cose, insufficiente e solleva una generale questione di sostenibilità del lavoro per ogni singola persona che lavora. Questo, ovviamente, se si traspone sul piano della riflessione giuslavoristica la conclusione a cui da tempo è giunta l'analisi interdisciplinare su rapporti tra salute e lavoro secondo cui «i lavoratori sono uno diverso dall'altro»⁽¹⁴³⁾ e tutte le persone, comunque, segnalano un grado più o meno rilevante di vulnerabilità⁽¹⁴⁴⁾, con la conseguenza che soluzioni standardizzate, secondo il modello *one-size-fits-all*, sono destinate a non funzionare.

Da qui una possibile rivisitazione anche delle politiche di conciliazione e pari opportunità nella direzione di un nuovo *work-health-life-balance*⁽¹⁴⁵⁾ tale da rendere meno enfatico o astratto il pur giusto richiamo della normativa prevenzionistica alla necessità di adeguare il lavoro all'uomo e non viceversa⁽¹⁴⁶⁾.

Pensiamo al caso delle patologie oncologiche sempre più diffuse tra la popolazione. Già a inizio millennio, con l'articolo 46, comma 1, lettera *t*, del decreto legislativo n. 276/2003, aggiungendo l'articolo 12-*bis* alla legge n. 61/2000, prevedeva in capo ai lavoratori colpiti da tumore e con residua capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale⁽¹⁴⁷⁾. Nonostante la previsione normativa sia stata pedissequamente recepita in

tossicodipendente, in *RIDL*, 1993, I, pp. 247-281. Si vedano altresì, anche per le questioni di salute, igiene e sorveglianza sanitaria, i contributi raccolti in M. ACAMPORA, M. VIOLA (a cura di), *Cocaina e prestazioni lavorative: profili normativi, psicologici e legali*, Dossier ADAPT, 2012, n. 1.

⁽¹⁴³⁾ C. MARDON, S. VOLKOFF, *Emploi des "seniors" et conditions de travail: une étude statistique comparative entre pays d'Europe*, in *Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé*, 2011, qui p. 16.

⁽¹⁴⁴⁾ Cfr. F. CEMBRANI, *La vulnerabilità ed il mito (ripensato) dell'autonomia razionale*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale*, 2022, qui p. 940.

⁽¹⁴⁵⁾ Come dimostra l'esperienza comparata maturata sulle pratiche di *wellness at work* particolarmente diffuse nei Paesi di area anglosassone. Si veda M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., qui pp. 713-717.

⁽¹⁴⁶⁾ Cfr. l'art. 6, § 2, lett. *d*, della direttiva "quadro" 89/391/CEE del 12 giugno 1989.

⁽¹⁴⁷⁾ Per i necessari approfondimenti rinvio ancora a M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., qui pp. 710-713.

numerosi contratti collettivi, sono tuttavia le associazioni dei malati di cancro a segnalare come solo una percentuale minima (intorno al 7%) faccia ricorso a uno strumento (il part-time) che, evidentemente, non si adatta alle esigenze di questo gruppo di lavoratori vuoi per la rigidità della soluzione (centrata solo sulla quantità e non la qualità/flessibilità del tempo o del luogo di lavoro), vuoi anche per questioni sociali e culturali (lo stigma che colpisce il malato di tumore, ma anche il desiderio di sentirsi ancora vivo e attivo), vuoi infine per le ridotte entrate economiche in una fase dove, invece, il malato oncologico è chiamato a sostenere costi economici aggiuntivi non indifferenti per le cure⁽¹⁴⁸⁾. E pensiamo anche al caso, oramai eclatante per la sua rilevanza sociale e il suo impatto nella quotidianità di milioni di rapporti di lavoro, delle malattie croniche (*supra*, § 2) tra cui rientra anche la categoria delle malattie mentali. Una problematica di salute pubblica da tempo emergente e che sempre più interessa le componenti ancora attive del mercato del lavoro e rispetto alla quale, non solo in Italia invero⁽¹⁴⁹⁾, si manifestano oggi i persistenti limiti di un approccio giuridico certamente essenziale nell'ambito delle dinamiche dei singoli rapporti di lavoro ma che non risolve in termini strutturali e di sistema, per queste persone e per le aziende per cui lavorano, il problema della convivenza spesso necessitata tra malattia e lavoro. Si tratta infatti di tecniche basate unicamente su soluzioni legislative⁽¹⁵⁰⁾ e interpretazioni giurisprudenziali⁽¹⁵¹⁾ di tipo

⁽¹⁴⁸⁾ Si vedano i rapporti annuali sulla condizione assistenziale dei malati oncologici della FAVO (Federazione Italiana delle Associazioni di Volontariato in Oncologia).

⁽¹⁴⁹⁾ Cfr. R. VANHOLDER, *The Employment of People with Chronic Diseases*, EU Health Policy Platform Meeting, Brussels, 27 novembre 2017.

⁽¹⁵⁰⁾ Si veda l'art. 8, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 che estende le previsioni della legge Biagi del 2003 in favore dei lavoratori con patologie oncologiche a tutti i lavoratori affetti da «gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente». Cfr. S. BRUZZONE, F. ROMANO, *Patologie oncologiche, patologie cronico-degenerative e diritto al part-time*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 613-620.

⁽¹⁵¹⁾ Si veda il contributo di Emanuele Dagnino in questo fascicolo della *Rivista* che parla delle carenze del diritto positivo e di via (forzata) della disabilità percorsa dalla giurisprudenza più recente con riferimento al periodo di comporta. Cfr. altresì C. CRISTOFOLINI, *Licenziamento per superamento del periodo di comporta e divieto di discriminazione per disabilità*, in *LG*, 2022, pp. 1125-1135, e D. GAROFALO, *La tutela del*

conservativo o difensivo: trasformazione del contratto a tempo parziale, congedi e permessi, estensione della durata del contratto, accomodamenti ragionevoli, equiparazione alla condizione di disabilità in senso tecnico, priorità nell'accesso al c.d. lavoro agile, ferie solidali, tutela anti-discriminatoria, ecc.

3.2. *Segue: le persistenti deboli risposte dei sistemi normativi e di relazioni industriali nel passaggio dal lavoro mercato del tempo di lavoro ai mercati transizionali del lavoro*

Beninteso, non si vuole certo sostenere che le tecniche normative e interpretative non possano essere estremamente utili per la soluzione di alcuni casi concreti (soprattutto in caso di licenziamento) ⁽¹⁵²⁾, pur restando evidenti, dal numero ancora relativamente basso di casistiche giurisprudenziali, come questi accorgimenti implicano, il più delle volte, delicati e mai scontati passaggi per le aule dei tribunali da parte di persone che stanno già indirizzando le loro energie nella lotta contro la malattia o la depressione.

E tuttavia è evidente come queste risposte difettino, per definizione, della capacità di affrontare il problema non dal punto di vista del singolo rapporto di lavoro ma in termini di sistema vuoi sul lato previdenziale e assistenziale vuoi dal punto di vista giuridico nell'imporre o quantomeno consentire di ripensare, anche in una necessaria prospettiva organizzativa e di relazioni industriali, i concetti giuridici di "presenza al lavoro", "prestazione lavorativa", "esatto adempimento contrattuale" ⁽¹⁵³⁾ così da tener conto delle diverse soggettività presenti sul mercato del lavoro e nei contesti produttivi.

lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli, in *ADL*, 2019, pp. 1224-1245.

⁽¹⁵²⁾ Rinvio al contributo di Domenico Garofalo che segue in questa sezione della *Rivista*. Si vedano altresì i contributi di de Mozzì, Peruzzi, Pasqualetto, Bono raccolti in R. DEL PUNTA, D. GOTTARDI, R. NUNIN, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Salute e benessere dei lavoratori: profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2020.

⁽¹⁵³⁾ È quanto ho già provato a sostenere, nella ricerca di un nuovo punto di equilibrio tra logiche di produttività e istanze di equità e sostenibilità del lavoro, in M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, cit., pp. 681-726.

Un auspicato cambio di paradigma, quello che si attende alla luce dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro e nella società, e che, tuttavia, ancora non si intravede nel nostro sistema di regolazione del lavoro⁽¹⁵⁴⁾. Un cambio di paradigma che troverebbe il suo fondamento non solo nella evoluzione del concetto di salute ma anche in quella del concetto di lavoro⁽¹⁵⁵⁾, che, nei nuovi mercati transizionali del lavoro, si espande per intercettare diverse situazioni occupazionali (dentro e fuori il mercato) e condizioni personali, che combinandosi connotano molteplici transizioni nei cicli di vita e professionali delle persone⁽¹⁵⁶⁾. Una visione che tenta di superare la dimensione esclusivamente produttivistica del Novecento industriale che si basa infatti su un ordine economico e sociale volto a separare nettamente il lavoro dalla vita privata, come anche il lavoro produttivo dal lavoro riproduttivo⁽¹⁵⁷⁾, così da fare del lavoratore un semplice “salariato” più che una “persona” che lavora. Un prestatore di lavoro per un mercato del tempo di lavoro, come tale pagato in funzione della sua efficienza e produttività, fatti salvi alcuni accorgimenti tecnici, per anomalie del sinallagma contrattuale di durata temporanea e in deroga alle regole del diritto comune, che ben potevano essere gestite, nella società industriale, per il tramite dell’istituto della sospensione del rapporto di lavoro.

⁽¹⁵⁴⁾ Per un quadro comparato, che conduce a riflessioni non dissimili dal caso italiano se si fa eccezione per alcuni Paesi del Nord Europa, si veda M. AKGÜÇ (a cura di), *Continuing at Work. Long-term Illness, Return to Work Schemes and the Role of Industrial Relations*, ETUI, 2021. Per un invito ai sistemi di contrattazione collettiva di settore di prevedere misure adattive che tengano conto dell’invecchiamento della forza-lavoro e dei relativi problemi di salute si veda *Emploi des seniors: agir sur tous les leviers*, Institut Montaigne, 2022, pp. 45-47.

⁽¹⁵⁵⁾ Si veda, da un punto di vista medico, F. OGUNDIPE, *What is work?*, in *Occupational Medicine*, 2023, p. 114, ove si legge: «gone are the days when most workers were grateful to have any job and were largely beholden to their employers as they depended heavily on them for sustenance and livelihood. An almost undetectable shift has taken place where workers now view work as an entitlement, and where the locus of control has radically shifted from the employer to the employed».

⁽¹⁵⁶⁾ Cfr. G. SCHMID, *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Discussion Paper, 1998, FS I, pp. 98-206. Nella giuslavoristica italiana si veda, recentemente, L. CASANO, *Contributo all’analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press, 2020.

⁽¹⁵⁷⁾ Sia consentito rinviare a M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press, 2019.

Se si abbraccia, al contrario, una visione del lavoro che pone al centro la persona e le sue capacità, non si può non cogliere la necessità di una sua regolazione in una prospettiva di ciclo di vita, dinamica, in cui anche i criteri di qualificazione e riconoscimento del lavoro devono svincolarsi dal tradizionale binomio *ora lavoro-salario*, alla ricerca di un approccio capacitante in grado di conciliare almeno tre dimensioni: un lavoro decente e che abbia un senso; un tenore di vita in grado di soddisfare i bisogni materiali; la libertà di effettuare le proprie transizioni nel mercato del lavoro ⁽¹⁵⁸⁾. In tale cornice si iscrive una idea di regolazione del lavoro in cui l'obiettivo principale sia quello di rendere sicure le traiettorie professionali dei lavoratori associando alla sicurezza del lavoro l'organizzazione di mobilità protette, in una visione sociale e coordinata dei mercati del lavoro che sono, in questa ottica, organizzati su basi più generali e solidali di quelle dei mercanti interni del lavoro. Una prospettiva radicalmente diversa da quella oggi dominante, in cui ad essere superata è, a monte, la stessa idea che nel mercato del lavoro siano ancora possibili (e sostenibili) meccanismi di aggiustamento prevalentemente basati sul "prezzo" o sulla "quantità", anziché sulla "qualità" (contenuti del lavoro e qualità del lavoro) ⁽¹⁵⁹⁾.

Risulta evidente come tale prospettiva presupponga l'adesione ad un modello di controllo collettivo e partecipato dei mercati del lavoro e una visione proattiva dei rischi associati al lavoro, anche da parte degli attori della rappresentanza, che trova non pochi ostacoli sul piano culturale, politico, organizzativo. È una analisi sistematica e longitudinale, condotta su un numero significativo e rappresentativo di contratti collettivi nazionali di categoria dal 2002 ai più recenti rinnovi ⁽¹⁶⁰⁾, a segnalare in

⁽¹⁵⁸⁾ G. DELAUTRE, D. GARDINER, S. VERICK, *Moving towards a life course perspective to labour market transitions: approaches and challenges*, Background Paper Series of the Joint EU-ILO Project Building Partnerships on the Future of Work, 2021; *Building Partnerships on the Future of Work*, European Commission, ILO, 2021.

⁽¹⁵⁹⁾ Cfr. B. GAZIER, F. BRUGGEMAN (a cura di), *Restructuring work and employment in Europe. Managing change in an era of globalisation*, Edward Elgar, 2008.

⁽¹⁶⁰⁾ Cfr. il capitolo dedicato al rapporto tra salute (non occupazionale) e lavoro nella contrattazione collettiva contenuto in *Welfare for People. Sesto rapporto ADAPT sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2023. Per una rassegna delle (ancora) rare casistiche contrattuali di livello aziendale si veda il capitolo su *Malattie croniche e lavoro* contenuto nel rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia per il periodo 2012-2014 (ADAPT University Press, 2015). Con specifico riferimento all'intervento della contrattazione collettiva rispetto all'adattamento del comportamento di malattia alle esigenze connesse alla trasformazione demografica si

modo inequivocabile le deboli risposte del nostro sistema di relazioni industriali che affronta il tema del rapporto tra salute e lavoro ancora esclusivamente nella prospettiva della salute occupazionale, nei termini sopra precisati ⁽¹⁶¹⁾, ovvero con una attenzione al profilo della salute generale del lavoratore negli esclusivi profili della malattia in senso tecnico e di quegli accorgimenti formalistici, di cui si parlava in precedenza (*supra*, § 1.3), utili a gestire le patologie del funzionamento del singolo rapporto di lavoro senza ancora una prospettiva d'insieme del fenomeno nella sua più recente evoluzione.

Eppure non mancano già oggi tasselli che nell'ambito di una integrazione con le misure pubbliche, ben potrebbero diventare parte integrante di una risposta di sistema, volta cioè a trattare il rapporto tra salute e lavoro non nella mera prospettiva della regolazione del singolo rapporto di lavoro: pensiamo alle prestazioni del welfare negoziale e al welfare aziendale in senso stretto ⁽¹⁶²⁾; e pensiamo soprattutto alle esperienze di sanità integrativa che sono oramai un tratto caratterizzante e virtuoso dei principali contratti collettivi di categoria ⁽¹⁶³⁾, con un ruolo sempre più centrale dei c.d. fondi sanitari contrattuali che promuovono prestazioni integrative (e in alcuni casi sostitutive) rispetto a quelle già garantite dal Servizio sanitario nazionale ⁽¹⁶⁴⁾. Pensiamo altresì alla ricca e poco conosciuta esperienza della c.d. contrattazione sociale che dedica un capitolo corposo, anche se ancora poco incisivo e per nulla raccordato alla contrattazione

veda, in questo fascicolo della *Rivista*, S. CANEVE, *Lavoratori con patologie croniche e conservazione del posto di lavoro: le soluzioni presenti nella contrattazione collettiva*.

⁽¹⁶¹⁾ *Supra*, nota 30.

⁽¹⁶²⁾ Sia consentito rinviare a M. TIRABOSCHI, *Il welfare aziendale ed occupazionale in Italia: una prospettiva di relazioni industriali*, in *q. Rivista*, 2020, pp. 86-103.

⁽¹⁶³⁾ Cfr. da ultimo, M. DALLA SEGA, *Welfare contrattuale e sanità integrativa: Una prospettiva di relazioni industriali*, in *Economia e Società Regionale*, 2022, n. 3, pp. 44-54, nonché M. DE FALCO, *Sviluppi e tendenze del welfare aziendale nella contrattazione nazionale del 2022*, in *q. Rivista*, 2023, pp. 191-198.

⁽¹⁶⁴⁾ Sulle principali tendenze di sviluppo delle politiche di assistenza sanitaria integrativa nell'ambito della contrattazione collettiva cfr. l'analisi, compiuta su una selezione di 58 contratti collettivi nazionali, contenuta in *Welfare for People. Quinto rapporto ADAPT sul welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, 2022, pp. 156-195. Per una analisi sulle esperienze in atto negli anni Novanta si veda invece G. CAZZOLA, *La sanità liberata. Il "mercato possibile" per la tutela della salute*, il Mulino, 1997, pp. 71-126.

collettiva di categoria e tanto meno a quella aziendale, al tema dalla salute dei lavoratori ⁽¹⁶⁵⁾.

3.3. *Segue: un binomio da ripensare*

In un pionieristico studio ⁽¹⁶⁶⁾ di metà degli anni Settanta del secolo scorso – condotto con l'obiettivo di valutare la possibile correlazione tra il fresco dato normativo proveniente dallo Statuto dei lavoratori e il fenomeno, registrato dalle statistiche ufficiali a ridosso della novità legislativa, di un vistoso aumento delle ore di lavoro perse per malattia – Pietro Ichino scriveva: «il cosiddetto “assenteismo” è stato assunto come indice di una nuova, più subdola forma di conflittualità: cioè di una minore disponibilità dei lavoratori a sacrificare i propri interessi a vantaggio delle esigenze delle imprese» ⁽¹⁶⁷⁾.

Questa affermazione era indubbiamente riferita a un contesto demografico e sociale molto diverso da quello attuale; a una giovane e anche per questo vibrante Italia, uscita a fatica ma con fiducia verso il futuro dalle macerie della guerra, che aveva da poco sperimentato il primo benessere del miracolo economico degli anni Sessanta e che ancora risentiva dell'onda lunga del movimento di contestazione del Sessantotto. E tuttavia già segnalava nitidamente la tendenza, comune a tutte le moderne società occidentali e oggi decisamente più marcata anche in ragione delle tragiche vicende della recente pandemia globale, di una maggiore attenzione delle persone (e, dunque, anche dei lavoratori) alle proprie esigenze personali e di cura ⁽¹⁶⁸⁾ con tutte le tensioni e criticità che questo fenomeno comporta nel rapporto tra la persona e il lavoro. Un po' quanto si è verificato in tempi più recenti, con l'introduzione del c.d. reddito di cittadinanza che ha consentito a molte persone, complice l'impatto della

⁽¹⁶⁵⁾ Cfr. A. MARCHIOTTI, *La contrattazione sociale tra salute e lavoro: uno sguardo orientato ai Rapporti sulla contrattazione sociale*, in *q. Fascicolo*.

⁽¹⁶⁶⁾ Tale a suscitare l'attenzione di Giuseppe Pera rispetto al lavoro di un giovane «di ventisette anni», borsista presso la Statale di Milano e che allora svolgeva «oscure mansioni organizzative alla Camera del Lavoro di Milano, la struttura territoriale della Cgil». Così lo stesso P. ICHINO, *Elogio del tradimento*, in V.A. POSO (a cura di), *Giuseppe Pera. Noterelle. Diario di un ventennio*, Giuffrè, 2004, p. 2.

⁽¹⁶⁷⁾ P. ICHINO, *Malattia, assenteismo e giustificato motivo di licenziamento*, in *RGL*, 1976, I, p. 259.

⁽¹⁶⁸⁾ Ivi, p. 265.

pandemia sulla scala delle priorità personali e sociali, di rifiutare proposte di lavoro ritenute non congrue non solo dal punto di vista del trattamento salariale ma anche in termini di gradimento e sostenibilità del lavoro.

Ed in effetti, se lo Statuto dei lavoratori del 1970 aveva ampliato quella «libertà di ammalarsi»⁽¹⁶⁹⁾ di cui in precedenza i lavoratori avevano raramente potuto godere in termini di agibilità giuridica effettiva e di bisogno economico, vi sono oggi tutte le premesse per ripensare il rapporto tra lavoro e salute in funzione di condizioni socio-economiche e culturali decisamente più avanzate rispetto a quelle su cui poggia l'attuale impianto giuridico e previdenziale che, come detto, del valore costituzionale della salute (quella non direttamente occupazionale) trascura tutto quanto non è tecnicamente malattia o malattia professionale. Ciò a maggior ragione oggi, a seguito della recente riforma dell'articolo 41 Cost. che, nel contemplare la salute tra i limiti alla iniziativa economica privata, consente di riformulare in termini profondamente diversi e più stretti l'accostamento, da taluno già evidenziato⁽¹⁷⁰⁾, tra articolo 32 e articolo 38 Cost. ovvero tra la dimensione dei rapporti etico-sociali (titolo II) e la dimensione dei rapporti strettamente economici (titolo III). È altresì vero che, come già denunciato da Pietro Ichino nel suo saggio del 1976⁽¹⁷¹⁾, mancano ancora oggi dati statistici e soprattutto analisi che, in parallelo ai cambiamenti demografici e sanitari in atto, offrano una proiezione nel tempo sull'andamento delle assenze dal lavoro, sulla loro durata e sul relativo tasso di gravità. Sappiamo tuttavia quali sono gli ingenti costi sociali e anche economici di queste assenze dal lavoro che, in prevalenza, sono assenze dovute a malattia⁽¹⁷²⁾ o, comunque, a forme di agitazione e malesseri vari e ancora a motivi di assistenza e cura dei propri familiari.

⁽¹⁶⁹⁾ Ancora P. ICHINO, *Malattia, assenteismo e giustificato motivo di licenziamento*, qui p. 267.

⁽¹⁷⁰⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *La sospensione del rapporto di lavoro. Malattia, infortunio, maternità, servizio militare. Artt. 2010-2011*, cit., qui p. 10.

⁽¹⁷¹⁾ P. ICHINO, *Malattia, assenteismo e giustificato motivo di licenziamento*, cit., qui p. 260.

⁽¹⁷²⁾ Cfr. i dati resi disponibili sul sito internet di Federmeccanica. Dai dati raccolti risulta che il 54% del totale delle ore pro-capite di assenza (57,7 su 107,1 in totale) è dovuto alla malattia non professionale. Cfr. M. DE FILIPPIS, *La salute dell'organizzazione aziendale: verso un approccio integrale al tema dell'assenteismo*, in *Boll. ADAPT*, 2023, n. 1.

Di modo che, a chiusura del ragionamento avviato sulle origini dell'attuale sistema di sicurezza sociale, si prospetta anche ai giorni nostri l'esigenza – parafrasando le parole scritte da Guido Fusinato nel 1887 con riferimento al fenomeno allora emergente degli infortuni ⁽¹⁷³⁾ – di guardare al binomio salute e lavoro non in funzione delle sole dinamiche del singolo rapporto di lavoro, ma nel loro complesso. Coniugando cioè le problematiche demografiche con i cambiamenti della struttura e composizione del nostro mercato del lavoro dentro la prospettiva della transizionalità non solo in chiave occupazionale, ma anche in termini di cicli di vita al punto da suggerire una gestione della occupabilità attraverso una valutazione attiva delle condizioni di salute nel tempo ⁽¹⁷⁴⁾. Perché solo questa è la strada che può consentire, attraverso la necessaria evoluzione del sistema giuridico della previdenza sociale (*infra*, § 4), la ricerca di un nuovo e più avanzato equilibrio, anche rispetto ai costi economici di questa nuova impostazione, tra esigenze delle singole imprese e i bisogni espressi da ogni persona nel mutevole rapporto col lavoro rispetto.

È la recente evoluzione dei concetti di salute e di lavoro che impone un deciso passo in avanti verso un nuovo ordine economico e sociale che non può più essere quello su cui è stata fondata la vecchia società industriale. Questo in una direzione, a ben vedere, da tempo in atto nel nostro ordinamento e tesa a far sì che, anche nella nostra società, la persona non sia più considerata e tutelata unicamente in funzione del suo ruolo economico di *homo faber*, cioè di “fattore della produzione”, ma anche e soprattutto come «uomo *tout court*», con tutte le esigenze inerenti alla sua salute, alla sua cultura, alla sua vita familiare ed ai suoi bisogni sociali ⁽¹⁷⁵⁾.

⁽¹⁷³⁾ G. FUSINATO, *op. cit.*, qui p. 54.

⁽¹⁷⁴⁾ In questi termini si veda I. TABTI-SALMON, *op. cit.*, spec. pp. 10-11, dove si prospetta una «gestion de l'employabilité par la santé au fil du temps». In una prospettiva analoga si veda S. BEVAN, I. BRINKLEY, Z. BAJOREK, C.L. COOPER, *21st Century Workforces and Workplaces*, Bloomsbury Business, 2018, specialmente il cap. 6 significativamente intitolato *The future health of the workforce*. Con riferimento al caso italiano si veda C. MANZI, E. REVERBERI, *Essere over 60 in azienda: il rischio della discriminazione e le sfide delle transizioni*, in M. TRABUCCHI, G. SAMPAOLO, A.M. MELLONI (a cura di), *op. cit.*, spec. pp. 149-154.

⁽¹⁷⁵⁾ Così M. PERSIANI, *Valutazioni politiche e soluzioni legislative del problema giuridico della malattia nelle sue connessioni con il lavoro*, cit., qui p. 45, sul punto ripreso poi anche da P. ICHINO, *Malattia, assenteismo e giustificato motivo di licenziamento*, cit., qui p. 273.

Il timore di un aumento del costo non retributivo del lavoro per la singola azienda potrebbe in questa prospettiva essere mitigato, se non drasticamente ribaltato rispetto alle proiezioni di medio e lungo periodo, da misure promozionali e preventive funzionali a gestire problematiche oggi di salute pubblica e invecchiamento della popolazione che minano alle radici non solo la sostenibilità dei sistemi sanitari e di welfare, ma la stessa competitività del sistema Paese drenando una quantità rilevante di risorse economiche che ben potrebbero essere destinate a misure promozionali e anche a misure a sostegno delle imprese che si facciano promotrici di iniziative di adattamento ragionevole del proprio contesto organizzativo rispetto alla totalità della loro forza-lavoro tenendo ovviamente in considerazione diversi gradi e livelli di priorità e responsabilità anche giuridica ⁽¹⁷⁶⁾. Questo al punto di iniziare a riconoscere che, stante l'elastica previsione di cui all'articolo 2087 c.c., nei moderni contesti di lavoro altamente sfidanti per il lavoratore in termini di coinvolgimento e produttività, «il solo limite giuridico alla stimolazione dell'efficienza del lavoratore è la protezione della sua salute» ⁽¹⁷⁷⁾.

Chiaro che questa prospettiva – nell'integrare profili di salute occupazionale con profili di salute pubblica e nel suggerire di dare una applicazione generalizzata e convinta al principio prevenzionistico di adattamento del lavoro all'uomo (a prescindere da condizioni di grave

⁽¹⁷⁶⁾ Di particolare interesse in questa prospettiva, rispetto alla responsabilità del datore di lavoro e al contenuto dell'art. 2087 c.c. nei nuovi contesti produttivi e di lavoro, sono le considerazioni di P. ICHINO, *La responsabilità contrattuale del datore di lavoro in materia di mobbing e straining*, comunicazione al convegno su *Mobbing, problematiche, effetti, soluzioni*, Milano, 3 maggio 2007, spec. p. 12 del dattiloscritto, dove si prospetta la possibilità di «combinare il diritto del lavoratore a mantenere il riserbo sulla propria storia personale, sull'anamnesi, con la possibilità di scelta da parte sua di informare in qualsiasi momento il datore di lavoro della propria storia medica per evidenziare un proprio rischio specifico. È naturale che questa linea di pensiero implichi il pensare a un lavoratore maggiorenne, un lavoratore libero nelle sue scelte, ma al tempo stesso un lavoratore rispettato nella sua libertà e nella sua personalità dal datore di lavoro». Sulla centralità della cooperazione del prestatore di lavoro nei nuovi contesti produttivi si veda anche P. PASCUCCI, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in *DLRI*, 2021, pp. 421-458.

⁽¹⁷⁷⁾ P. ICHINO, *La responsabilità contrattuale del datore di lavoro in materia di mobbing e straining*, che, rispetto alle enormi differenze di produttività individuali che scaturiscono dalle recenti innovazioni tecnologiche, prosegue in questi termini: «nel lavoro impiegatizio la salute a rischio è soprattutto quella mentale. E il livello massimo di stress lavorativo, oltre il quale la salute è a rischio, varia molto da un lavoratore a un altro».

disabilità) – impone di aggredire il nodo della organizzazione, e precisamente l’insindacabilità delle scelte datoriali, che è probabilmente alla base di quello che la sociologia francese ha recentemente definito nei termini di un divorzio tra la vita e il lavoro ⁽¹⁷⁸⁾ e che sta alla base della crescente insostenibilità del lavoro dal punto di vista del desiderio di autonomia e della soggettività espressa rispetto al lavoro dei singoli lavoratori. La partecipazione dei dipendenti alle modifiche organizzative del lavoro riduce infatti la disaffezione al lavoro, là dove una modifica dell’ambiente lavoro senza previa informazione o consultazione aumenta drasticamente il disagio e il senso di insoddisfazione verso il proprio lavoro anche in termini di coinvolgimento, fidelizzazione e produttività ⁽¹⁷⁹⁾. Per contro la perdita di senso del lavoro e di coinvolgimento concorre non solo ad aumentare il fenomeno delle dimissioni ma anche il tasso di assenteismo sul lavoro per malattia ⁽¹⁸⁰⁾.

Una conferma che la soggettività del lavoro non si manifesta solo attraverso desideri e ambizioni professionali e di carriera, ma anche nei termini più basilari di bisogni materiali, di coinvolgimento emotivo (e non solo contrattuale) e di effettive capacità rispetto allo svolgimento di un determinato tipo di lavoro.

4. Cenni conclusivi e prospettive per future analisi nel campo del diritto delle relazioni industriali e della sicurezza sociale: l’urgenza di una visione di sistema

Giunti a questo punto della nostra riflessione le impegnative sfide aperte per i sistemi di relazioni industriali e di welfare sono evidenti e rinviano

⁽¹⁷⁸⁾ Cfr. F. DUPUY, *Le travail et la vie: les raisons d’un divorce*, in www.lagrandeconversation.com, 1° maggio 2023.

⁽¹⁷⁹⁾ M. BEATRIZ, *op. cit.*, p. 5. In tema si veda altresì B. AUST ET AL., *How Effective are Organizational-Level Interventions in Improving the Psychosocial Work Environment, Health, and Retention of Workers? A Systematic Overview of Systematic Reviews*, in *Scandinavian Journal of Work Environ Health*, 2023, pp. 1-15, dove, all’esito di una rassegna di 957 studi primari e 52 rassegne sistematiche, si documenta come l’ambiente di lavoro e la salute dei lavoratori possano essere significativamente migliorati con interventi e misure a livello organizzativo.

⁽¹⁸⁰⁾ Cfr. T. COUTROT, C. PEREZ, *Quand le travail perd son sens. L’influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l’absentéisme pour maladie: Une analyse longitudinale avec l’enquête Conditions de travail 2013-2016*, DARES, Document d’Études, 2021, n. 249.

a future analisi e valutazioni per ridisegnare dalle fondamenta il rapporto tra salute e lavoro che poi non è niente altro che il rapporto tra persona e lavoro. Perché, come bene è stato detto da Karl Polanyi, «il lavoro è solo un altro nome per una attività umana che accompagna la vita stessa delle persone, che a sua volta non è fatta per essere messa in vendita, ma per motivi completamente diversi; né quella stessa attività può essere separata dal resto della vita o utilizzata al pari di una merce» ⁽¹⁸¹⁾.

Se tutta da valutare – e da affidare alle determinazioni di un libero e responsabile sistema di contrattazione collettiva – è la possibilità di inserire nello scambio contrattuale un rinnovato “contenuto assicurativo”, tale da garantire una migliore gestione delle evenienze di una malattia cronica nell’ambito di un rapporto di lavoro a fronte di contropartite sul versante della flessibilità e produttività del lavoro, si tratta quantomeno di mettere a punto un rinnovato e più elastico contenuto della prestazione lavorativa in funzione dei radicali cambiamenti in atto nella società come nei contesti produttivi e di organizzazione del lavoro. Un contenuto della singola prestazione lavorativa – della sua misurazione e dei relativi scambi negoziali – che contenga una valutazione analitica e complessiva di diversi parametri non più solo “oggettivi”, ma anche “soggettivi” in funzione della sostenibilità del lavoro in un contesto produttivo e fattuale dato.

Nel ripensare dalle fondamenta il rapporto tra salute e lavoro dentro una logica di sistema resta ovviamente il nodo della evoluzione del nostro modello di sicurezza sociale a fronte della attuale insufficienza e inattualità del concetto di “rischio professionale”, o “rischio da lavoro” come tradizionalmente inteso, a governare le dinamiche dei mercati transizionali del lavoro, nel senso sopra precisato (*supra*, § 3.2), in quella che è stata efficacemente definita la nuova società del rischio.

⁽¹⁸¹⁾ Così K. POLANYI, *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press, 2001 (ma 1944), qui p. 72 (traduzione nostra). In tema si veda anche E. RENAULT, *Le travail et ses Problèmes. Biologie, sociologie et politique chez John Dewey*, Vrin, 2022, qui p. 203, e H. MARCUSE, *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, in *Telos*, 1973 (ma 1933), pp. 9-37 e 22, dove evidenzia come la teoria economica abbia condizionato in termini totalizzanti l’idea di lavoro nella società (e quindi anche nel diritto) al punto da richiedere una riconsiderazione fondativa di carattere filosofico del concetto di lavoro che trascenda l’economia posto che «all economic theories fail to recognize the full factual content of labor».

Se è nell'avvento della grande industria manifatturiera e della grande impresa che è possibile registrare «l'atto di nascita del diritto del lavoro»⁽¹⁸²⁾, il cui fine era anche quello di tutelare il lavoratore dai rischi dell'«incerto avvenire» legato alla assenza del lavoro⁽¹⁸³⁾, è altrettanto vero che oggi è profondamente cambiato il quadro dei rischi per la “persona che lavora” o meglio, come già precisato, per la “persona che vive del proprio lavoro”⁽¹⁸⁴⁾. I rischi e i bisogni considerati dal legislatore del XX secolo come giuridicamente rilevanti – e quindi idonei a far sorgere il diritto a ricevere una tutela – rappresentano oggi solo una esigua parte rispetto a tutti quelli che possono concretamente minacciare la persona in età di lavoro⁽¹⁸⁵⁾, senza contare che talvolta questi esulano dalla sfera di responsabilità e di controllo delle parti del rapporto.

L'emergere di nuovi rischi e il progresso della medicina sollevano inevitabilmente, anche e soprattutto rispetto al rinnovato rapporto tra salute e lavoro, il problema di un nuovo sistema di sicurezza sociale che sia realmente funzionale ai bisogni di una società post-industriale⁽¹⁸⁶⁾ come del resto è dimostrato dalla artificiosità e inattualità della stessa distinzione basica tra infortuni sul lavoro e malattie professionali⁽¹⁸⁷⁾. Oggi

⁽¹⁸²⁾ F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, cit., p. 1071.

⁽¹⁸³⁾ F. SANTORO-PASSARELLI, *Spirito del diritto del lavoro*, cit., pp. 1074-1075, il quale osserva peraltro che tale disciplina «si avvale di un congegno molto raffinato», fatto di norme di diritto pubblico e di diritto privato, mirate a governare «un sistema di presi e contrappesi». Sul concetto di salario previdenziale, cfr. i rilievi critici di M. PERSIANI, *Il sistema giuridico della previdenza sociale*, Cedam, 2010 (ma 1960), p. 210.

⁽¹⁸⁴⁾ Si veda la ricca analisi e tassonomia contenuta in *Protecting All: Risk Sharing for a Diverse and Diversifying World of Work*, World Bank, 2019. Per una sintesi si veda la tabella relativa ai «principal drivers of disruption in the world of work and their impact on the standard employment relationship» (p. 40).

⁽¹⁸⁵⁾ Di recente, è tornata sul tema S. BUOSO, *Legalità e solidarietà nell'ordinamento dello Stato sociale*, Jovene, 2017, p. 48.

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. già G. PROSPERETTI, *Il problema di una nuova previdenza per la società post-industriale*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, Cedam, 2005, vol. II (ora in G. PROSPERETTI, *Ripensiamo lo stato sociale*, Cedam, 2020, qui p. 41) che giustamente rileva come «una società prevalentemente agricola genera, ovviamente, un sistema assistenziale-previdenziale diverso da una società industriale, e, fatalmente, una società post-industriale dovrà far evolvere il proprio sistema previdenziale compatibilmente con le nuove esigenze».

⁽¹⁸⁷⁾ Si vedano le argomentazioni contenute in D. RODRIGUEZ, *Sulla necessità di superare le nozioni disgiunte di infortunio sul lavoro e di malattia professionale. Verso una concezione unitaria di malattia da lavoro*, in *RIMP*, 2015, pp. 449-462.

come in passato rimane naturalmente la questione, non banale, della sostenibilità economica e sociale della tutela dai nuovi rischi che sono sì per il singolo ma al tempo stesso, come visto, anche per l'intera collettività e per l'efficienza dello stesso sistema produttivo: il problema cioè su chi debba sostenere i "costi" delle tutele⁽¹⁸⁸⁾ in una società che ancora vuole «attiva»⁽¹⁸⁹⁾ ma dove i bisogni di una «cittadinanza laboriosa» prendano il posto di quelli di una cittadinanza industriale⁽¹⁹⁰⁾ che riconosceva la persona solo nella sua espressione economicista di *homo faber*.

Ritorna di piena attualità, in questa prospettiva l'indimenticata lezione di Francesco Santoro-Passarelli su rischi e bisogni nella previdenza sociale⁽¹⁹¹⁾. E con essa la prospettiva culturale e valoriale di chi, in ambito giuridico, ha da tempo sostenuto come i principi accolti nella nostra Carta costituzionale, non ancora pienamente riconosciuti a livello di tutele e bisogni, abbiano determinato una profonda modificazione nella stessa funzione del nostro sistema previdenziale rendendo sempre più urgente e attuale lo sforzo di affrontare «i problemi posti dalla sfasatura rilevabile tra le nuove motivazioni che lo ispirano e le vecchie strutture ancora determinate dalle concezioni tradizionali»⁽¹⁹²⁾. E in effetti, se è permesso parafrasare e attualizzare posizioni che da tempo hanno

⁽¹⁸⁸⁾ Il riferimento è qui a G. CALABRESI, *The Costs of Accidents*, Yale University Press, 1970, autore, come noto, attento non solo al profilo di efficienza nella allocazione dei costi e delle responsabilità, ma anche al problema della giustizia sociale, sui cui si vedano in particolare le riflessioni contenute a pp. 24-26 e a pp. 301-308.

⁽¹⁸⁹⁾ Si veda il rapporto *La vita buona nella società attiva. Libro Verde sul futuro del modello sociale*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2008.

⁽¹⁹⁰⁾ Sulla applicazione del concetto di "laboriosità" nella modernizzazione di sistema di previdenza sociale ad accesso selettivo e ancora di impronta lavoristica, si veda già P. BOZZAO, *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Giappichelli, 2005, pp. 230-247, dove si sviluppa la nota proposta di Romagnoli (*Il diritto del secolo. E poi?*, in *DML*, 1999, pp. 239-240) di orientare il diritto del lavoro nella direzione del «diritto della cittadinanza industriale, in luogo di quella industriale».

⁽¹⁹¹⁾ F. SANTORO-PASSARELLI, *Rischio e bisogno nella previdenza sociale*, in *Rivista Italiana di Previdenza Sociale*, 1948, pp. 177-196, su cui si veda la riflessione critica di D. GAROFALO, *Rileggendo Rischio e bisogno nella previdenza sociale di F. Santoro Passarelli*, cit.

⁽¹⁹²⁾ Così M. PERSIANI, *Valutazioni politiche e soluzioni legislative del problema giuridico della malattia nelle sue connessioni con il lavoro*, cit., qui p. 56. Si veda anche M. PERSIANI, *A cinquanta anni dal Testo Unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, cit. p. 579.

indicato la strada da seguire nella modernizzazione del nostro sistema di sicurezza sociale ⁽¹⁹³⁾, va ribadito come la Costituzione consideri la tutela previdenziale espressione di una «solidarietà estesa a tutti i cittadini», in una visione non meramente economicista della società e delle persone colte solo nella loro dimensione meramente produttiva. È dunque un più moderno e avanzato punto di equilibrio tra i valori e i principi espressi dagli articoli 1, 2, 3, 32, 38 e 41 della Carta costituzionale che impone non solo di superare una prospettiva giuridica ancora ferma, come visto (*supra*, § 1.3), ai ristretti concetti di “malattia” e di “salute occupazionale” ma anche di impostare il rapporto tra salute e lavoro dentro una visione d’insieme oltre la prospettiva limitata che è quella che si manifesta nelle dinamiche del singolo rapporto di lavoro.

Ci pare in effetti questa l’unica prospettiva plausibile per superare – in un mondo del lavoro in profonda trasformazione e dove il confine tra salute pubblica e salute occupazionale tende a svanire ⁽¹⁹⁴⁾ – una antica concezione, emersa sin dalle prime fasi della rivoluzione industriale e ancora oggi marcatamente radicata tanto nel dibattito pubblico quanto nella ricerca giuslavoristica, che presta giustamente la massima attenzione al tema della sicurezza sul lavoro dimenticando tuttavia quello altrettanto importante della salute ⁽¹⁹⁵⁾. Una salute da intendersi modernamente, in chiave di prevenzione e non solo di cura ⁽¹⁹⁶⁾, e comunque rispetto a una altrettanto moderna concezione del concetto di lavoro, che fa finalmente propria la prospettiva costituzionale di concorrere attivamente, anche in ragione degli attuali cambiamenti demografici e al drastico invecchiamento della popolazione, alla conservazione e

⁽¹⁹³⁾ Ancora M. PERSIANI, *A cinquanta anni dal Testo Unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, cit. p. 579.

⁽¹⁹⁴⁾ In tema si veda, con specifico riferimento al caso francese ma con considerazioni di portata generale, COUR DES COMPTES, *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*, dicembre 2022, spec. p. 12 (e anche pp. 47 e 54), dove si afferma che «cet élargissement de perspective supposerait par exemple de ne pas retenir une vision étroite du coût du risque, à savoir celui qui est supporté par la seule branche des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP), mais de prendre en compte également les conséquences financières d’une situation professionnelle dégradée, au moins sur les dépenses de la branche maladie».

⁽¹⁹⁵⁾ Ho provato a documentare questo profilo, partendo dalle recenti campagne sindacali in tema di sicurezza sul lavoro, in M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, cit.

⁽¹⁹⁶⁾ Si veda M. PERSIANI, *A cinquanta anni dal Testo Unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, cit., qui p. 585.

all'accrescimento della salute di tutti i cittadini. Non solo come diritto della persona, ma ancor prima come interesse della intera collettività in una società che ancora aspira ad essere fondata sul lavoro e quindi ad essere attiva seppur manifestando bisogni e problematiche diverse da quelle proprie dell'epoca industriale.

Trovano insomma piena conferma, a conclusione del nostro ragionamento, le considerazioni di chi ha da tempo segnalato come la piena attuazione dei principi costituzionali prospetti «il ritorno ad una situazione identica, in apparenza, a quella che era stata la situazione di partenza». Soltanto in apparenza, però, appunto perché «all'inerzia e alla indifferenza dello Stato di fronte ai bisogni e alle concrete esigenze dei cittadini malati, che caratterizzavano la situazione in partenza, si contrappone, anche se il cammino da percorrere è ancora lungo, un intervento decisivo dello Stato, volto a realizzare la piena tutela della salute mediante il ricorso a una solidarietà che, non più limitata alle contrapposte categorie dei datori e dei prestatori di lavoro ma estesa a tutta la collettività, riguarda tutti i cittadini»⁽¹⁹⁷⁾. La persona in quanto tale, nella sua dimensione individuale e nella sua proiezione relazionale dentro quelle formazioni sociali dove si svolge la sua personalità, e non solo nella limitata e oggi sempre più variabile e diversificata condizione di forza-lavoro «astrattamente umana» nei termini a suo tempo fatti propri da Karl Marx⁽¹⁹⁸⁾ e successivamente introiettati nella disciplina di tutela del lavoro in chiave di netta separazione (se non contrapposizione) tra la vita e il lavoro e cioè tra lavoro-oggetto e lavoro-soggetto⁽¹⁹⁹⁾.

⁽¹⁹⁷⁾ M. PERSIANI, *Valutazioni politiche e soluzioni legislative del problema giuridico della malattia ecc.*, cit., qui p. 58. Sostanzialmente negli stessi termini, nella considerazione della persona che lavora come soggetto e non come merce, si veda P. ICHINO, *The Changing Structure and Contents of the Employer's Legal Responsibility for Health and Safety at Work in Post-Industrial Systems*, cit., qui p. 615.

⁽¹⁹⁸⁾ K. MARX, *op. cit.*, qui p. 155.

⁽¹⁹⁹⁾ Sia consentito rinviare, sul punto, a M. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, cit.

Abstract

Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali

Obiettivi: il contributo si propone di ripensare il rapporto tra la salute e il lavoro collocandosi in una prospettiva giuridica e di relazioni industriali e con l'obiettivo di fornire una lettura sistematica del tema che sia maggiormente aderente ai valori e ai principi costituzionali oltre il tecnicismo di dettaglio che solitamente lo caratterizza. Operazione questa che impone di ripensare il tema alla luce della evoluzione dei concetti stessi di salute e lavoro. **Metodologia:** il contributo adotta una prospettiva storico-evolutiva. Una volta collocato il tema dentro la nuova "grande trasformazione" (digitale ed ecologica), l'A. suggerisce di spostare l'attenzione dal mero dato tecnologico alle recenti dinamiche demografiche. **Risultati:** lo studio, nel documentare le deboli risposte attualmente fornite al problema della salute in relazione al lavoro da parte dei sistemi normativi e di relazioni industriali, suggerisce di collocare la questione dentro le dinamiche giuridico-istituzionali dei moderni mercati transizionali del lavoro aprendo così nuove piste di ricerca per future analisi nel campo del diritto delle relazioni industriali e della sicurezza sociale. Il suggerimento è di inquadrare giuridicamente il tema anche in una prospettiva unitaria e di sistema che tenga conto delle molteplici sovrapposizioni tra salute pubblica e salute occupazionale oltre la dimensione del rapporto individuale di lavoro o le dinamiche collettive che lo condizionano. **Limiti e implicazioni:** nel ripensare dalle fondamenta il rapporto tra la salute e il lavoro dentro una logica di sistema resta ovviamente il nodo della evoluzione del nostro modello di sicurezza sociale a fronte della attuale insufficienza e inattualità del concetto di "rischio professionale" come tradizionalmente inteso a governare le dinamiche dei mercati transizionali del lavoro in quella che è stata efficacemente definita la nuova società del rischio. **Originalità:** il contributo cerca di aprire un varco nella "cortina" di vecchie concezioni che si ostinano a non leggere con la dovuta attenzione sia i fenomeni sociali in atto e le loro profonde trasformazioni sia la felice intuizione di un legislatore forse non del tutto consapevole quando nell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008 ha mutuato dalla definizione dell'OMS il concetto olistico di "salute" inteso come lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità.

Parole chiave: salute, lavoro, malattia, rischio, occupabilità.

Rethinking the Links between Health and Work. Legal and Industrial Relations Issues

Objectives: this paper aims to review the relationship between health and work from a legal and industrial relations perspective, providing a systematic analysis that considers constitutional values and principles. This requires rethinking the topic in light of the evolution of the concepts of 'health' and 'work'. **Methodology:** this paper adopts a historical-evolutionary perspective. In considering the new great transformation, the

*A. suggests shifting the focus from technological data to recent demographic dynamics. **Results:** this paper suggests investigating the legal-institutional dynamics of modern transitional labour markets, pointing out possible paths for future analysis in industrial relations law and social security. This new approach takes into account the overlaps between public health and occupational health, going beyond the employment relationship or the collective dimension. **Limits and implications:** in rethinking the relationship between health and work, the evolution of the current social security model should be considered, as should the concept of 'occupational risk' as traditionally understood, to govern transitional labour markets in the context of the new risk society. **Originality:** this paper points out the ongoing social phenomena and their profound transformations, also focusing on art. 2 of Legislative Decree No. 81/2008 and the definition of 'health' – which drew on that of the WHO – understood as the state of complete physical, mental and social well-being, and not only as the absence of a disease.*

Keywords: health, work, illness, risk, employability.