



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza**

**CHIARA LAZZARI**

Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

**vol. 9, no. 1, 2023**

ISSN: 2421-2695



# Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza

**CHIARA LAZZARI**

Università degli Studi di Urbino Carlo Bo  
Associata di Diritto del Lavoro  
chiara.lazzari@uniurb.it

---

## ABSTRACT

---

The essay aims to examine the overall conceptual framework on which the legislative decree 9 April 2008 n. 81 is based upon. This decree is currently challenged by the definition of the concept of “workplace”, which is becoming increasingly flexible. Indeed, in recent years, the employer has become less and less in control of the location where work takes place, thus resulting in risks, mainly of a psychosocial nature, to the employee’s health and safety. In this perspective, the essay, first, highlights the strengths of the current legislation as well as its critical issues, mentioning the prevention legislation relating to individual cases (remote work, work on demand, etc.). Afterward, the essay attempts to outline the possible directions for the development of a prevention system for those without a fixed workplace. The system will aim to guarantee the worker’s overall well-being by making mandatory for the employer to periodically verify and assess their worker’s health and safety condition.

**Keywords:** occupational health and safety; workplace; dematerialized work; organization; psychosocial risks.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17194>

---

## Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza

SOMMARIO: 1. Fluidità dei luoghi di lavoro, giuridificazione del lavoro smaterializzato, salute e sicurezza. Considerazioni sul metodo. – 2. La nozione di «salute» accolta dal d.lgs. n. 81/2008 quale fulcro della tutela rispetto ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro. – 3. L'«organizzazione» quale perno del d.lgs. n. 81/2008. – 4. (segue) L'universalità della tutela e le persistenti aporie del disegno legislativo. – 5. Dalla sicurezza nei luoghi di lavoro alla salute della persona che lavora: considerazioni generali. – 6. (segue) Quale sistema di prevenzione per il lavoro senza luogo fisso? Riflessioni fra analisi *de iure condito* e prospettive *de iure condendo*. – 7. Modello di sviluppo socio-economico, salute e sicurezza: considerazioni conclusive.

### 1. Fluidità dei luoghi di lavoro, giuridificazione del lavoro smaterializzato, salute e sicurezza. Considerazioni sul metodo

Quantunque la diffusione di nuovi scenari produttivi, indotta dai processi di digitalizzazione/automazione e globalizzazione dell'economia<sup>(1)</sup>, non possa far dimenticare i rischi per la salute e la sicurezza più tradizionali e tuttora persistenti – atteso che molto del lavoro è ancora manifattura e tanti infortuni e malattie professionali continuano a registrarsi nei contesti lavorativi tipici, quali fabbriche, cantieri e campagne – è innegabile che, com'è stato recentemente scritto, «i concetti di organizzazione e di luogo di lavoro si siano progressivamente modificati sino a diventare fluidi»<sup>(2)</sup>. Invero, «diversamente dai modelli di produzione di stampo fordista, la prestazione può ora – grazie alla diffusione di dispositivi con connessione internet – esser resa ovunque»<sup>(3)</sup>, pertanto anche in ambiti non pensati per accogliere lavoro o non deputati esclusivamente alla sua esecuzione: si pensi al singolare caso, poco indagato, ma anch'esso di stringente attualità stante la rivoluzione tecnologica in corso, dell'utilizzo di droni per lo svolgimento di attività all'aperto<sup>(4)</sup>. Del resto, già da tempo si è evidenziata in dottrina l'emersione di «una nozione mobile di ambiente di lavoro, fortemente influenzata dal modello organizzativo scelto dal datore di lavoro», con conseguente «de-materializzazione degli spazi»<sup>(5)</sup> e «rottura della “fissità” del luogo, o dei luoghi, di lavoro»<sup>(6)</sup>.

---

(1) Di recente, M. Morrone, *La piattaformaizzazione dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, LLI, 2022, 1, 8, 139 ss.

(2) M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, DSL, 2022, 2, I, 148.

(3) *Ivi*, 147; v. pure E. Ales, *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, DLM, 2021, 1, 55: «l'ovunque divent(a) il luogo di lavoro».

(4) P. Pascucci, *La tutela della sicurezza sul lavoro nelle attività all'aperto con l'uso dei droni (SAPR)*, CGDV, 2020, 7, 2 ss.

(5) F. Malzani, *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè, 2014, 13-14.

(6) M. Magnani, *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, WP CSDLLE, It., n. 404/2019, 7; v. pure P. Bozzao, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali, federalismi.it*, 2022, 6, *passim*.

Di fronte alla «destrutturazione degli elementi fondamentali del lavoro subordinato»<sup>(7)</sup> proprio a partire dalle coordinate spazio-temporali della prestazione<sup>(8)</sup>, e dunque, per quanto qui più da vicino interessa, dinanzi al tendenziale scivolamento verso una progressiva liquidità ed evanescenza dei tradizionali confini topografici dell'attività lavorativa, il legislatore è intervenuto a procedere all'«istituzionalizzazione»<sup>(9)</sup> di un lavoro «ubiquo»<sup>(10)</sup>, in quanto sganciato da un luogo fisico stabile.

Lo ha fatto dapprima con la l. n. 81/2017, che definisce il lavoro agile quale «modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato [...] senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro [...]», nel cui ambito la prestazione «viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa [...]» (art. 18, co. 1). L'«utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa», per quanto solo «possibile», allontana l'istituto dalle più risalenti forme di delocalizzazione, come il lavoro a domicilio di prima generazione, e ne fa, invece, un parente stretto del telelavoro subordinato<sup>(11)</sup>, caratterizzato da una «prestazione continuativa di lavoro a distanza, mediante collegamento informatico e telematico», a cui allude – nel quadro di una previsione più ampia – l'art. 3, co. 10, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, tanto che in dottrina ci si è subito interrogati sull'applicabilità anche alla nuova fattispecie della disciplina in materia di salute e sicurezza predisposta per i telelavoratori<sup>(12)</sup>. Peraltro, sebbene a favore di questi ultimi sia sancita l'operatività del titolo VII d.lgs. n. 81/2008, in tema di videoterminali, «indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa», il superamento di una concezione statica di luogo

---

(7) P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 6.

(8) J. Cruz Villalon, *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, DLRI, 2018, 158, 475 ss.; E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018, *passim*; S. Cairoli, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, 2020, *passim*; da ultimo, M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - Il rapporto individuale di lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass (Campobasso, 25-26 maggio 2023), dattiloscritto, a cui si rinvia per l'inquadramento generale del tema.

(9) Con specifico riguardo al lavoro agile, P. Tomassetti, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, 2018, 191 ss.

(10) T. Treu, *Introduzione*, in *Il lavoro e i suoi luoghi*, a cura di A. Occhino, Vita e pensiero, 2018, XIV.

(11) Peraltro, sulla «remotizzazione» che accomuna le tre fattispecie v. M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali*, op. cit., 21.

(12) M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, DSL, 2017, 1, I, 1 ss.; in generale, sulla tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile, *ex multis*, P. Campanella, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Futura, 2021, 4, 101 ss.; F. Malzani, *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, DLM, 2018, 1, 17 ss.; C. Spinelli, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, 144 ss.; A. Allamprese - F. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, RGL, 2017, 2, I, 307 ss.; G. Leone, *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, a cura di D. Garofalo, Adapt University Press, 2018, 469 ss.; v. anche *infra*, § 5.

di lavoro sembrerebbe meno marcato nel telelavoro rispetto ad altre modalità lavorative, almeno ai fini dell'applicazione delle regole prevenzionistiche<sup>(13)</sup>, giacché detto luogo, pur non coincidendo con la sede aziendale, parrebbe pur sempre noto al datore<sup>(14)</sup>, come lascia intendere il diritto di accesso ad esso che l'art. 3, co. 10, riconosce alla parte datoriale e non solo.

I successivi sviluppi normativi sono andati oltre, mettendo ancor più in discussione fissità e materialità del luogo in cui la prestazione è resa e travalicando i confini della subordinazione entro la quale è collocato il lavoro agile. Il d.l. n. 101/2019, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 128/2019, introduce nell'impianto del d.lgs. 81/2015 un nuovo Capo V-*bis* ambiziosamente intitolato alla «Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali», anche se poi la protezione a cui si fa riferimento è, più modestamente, quella riconosciuta ai soli «lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, co. 2, lettera a), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, attraverso piattaforme anche digitali». Per quanto, nella sostanza, tale disciplina di tutela sia limitata a *riders et similia*, è evidente come anche il luogo di lavoro di questi ultimi – pur non raggiungendo la volatilità di quello dei *crowdworkers*, dato che l'attività è svolta pur sempre in una dimensione reale – risulti comunque emblematico della smaterializzazione e dell'ubiquità di cui si diceva, coincidendo, e confondendosi, con il contesto urbano. Lo stesso provvedimento legislativo del 2019 modifica altresì il citato art. 2, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, rendendo più agevole ricondurre il lavoro tramite piattaforma al novero delle collaborazioni etero-organizzate. Pure in questo caso, l'elisione del riferimento, contenuto nel testo originario, «anche ai luoghi e ai tempi di lavoro» rispetto ai quali si sarebbe dovuta manifestare l'etero-organizzazione esercitata dal committente, appare significativa – oltre che della volontà di porre termine alle diatribe dottrinali scaturite da esso e poi trasferitesi nelle aule giudiziarie<sup>(15)</sup> – dell'acquisita consapevolezza che l'accento posto sulle dimensioni spazio-temporali della prestazione limitasse la capacità della norma di cogliere situazioni nelle quali detti confini sono messi chiaramente in discussione dall'irrompere delle tecnologie.

---

<sup>(13)</sup> Con riferimento al lavoro agile, cfr., infatti, M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità*, op. cit., 4, che parla di «equivoco» a proposito della convinzione che il telelavoro presupponga una postazione fissa, mentre lo *smart working* la variabilità del luogo.

<sup>(14)</sup> A. Delogu, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, *DSL*, 2018, 2, I, 70; M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali*, op. cit., 26.

<sup>(15)</sup> Il riferimento è alla nota tesi sull'art. 2, co. 1, come «norma apparente» (P. Tosi, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, *ADL*, 2015, 6, 1117 ss.), tesi accolta dal T. Torino nel cd. “caso Foodora” (sul quale, volendo, C. Lazzari, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers, fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, *ADL*, 2019, 3, 510 ss.) e poi smentita nei successivi gradi di giudizio.

Sicché, di fronte all'irreversibilità dei mutamenti in discorso, non sorprende che l'art. 4, co. 1, d.lgs. n. 104/2022 preveda che il datore di lavoro sia tenuto a comunicare al lavoratore le informazioni relative, fra l'altro, al luogo di lavoro, precisando che, in mancanza di un luogo «fisso o predominante», egli debba specificare «che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro».

Siccome il diritto, non troppo diversamente dalla nottola di Minerva di hegeliana memoria che si alza a sorvolare il mondo solo all'imbrunire, cerca di dare una veste di razionalità giuridica a fenomeni sociali sovente anticipatori della loro regolazione legislativa, merita osservare che le manifestazioni del progressivo dissolvimento dei luoghi fisici del lavoro e della produzione appaiono molteplici a prescindere dal loro riconoscimento normativo. Così, si va da forme di vero e proprio "nomadismo digitale", che trovano menzione – ma senza alcuna organica disciplina – nel cd. decreto sostegni *ter*<sup>(16)</sup>, fino ad arrivare al «punto (sinora) più avanzato del processo [...] di scomposizione dell'unità spazio-temporale che costituiva la cifra del diritto del lavoro delle origini»<sup>(17)</sup>, ossia il Metaverso<sup>(18)</sup>, a cui questa rivista ha tempestivamente dedicato uno speciale *focus* sul n. 2/2022, con opportuna considerazione anche degli aspetti esaminati in questa sede<sup>(19)</sup>.

Quello che, però, qui interessa non è condurre un'analisi di dettaglio, sul piano della disciplina della salute e sicurezza, delle singole fattispecie, emerse o emergenti, sicché i profili concernenti la regolazione prevenzionistica, definiti, non sempre in modo soddisfacente, dal legislatore (nazionale ed europeo), saranno richiamati solo in quanto funzionali all'ottica generale abbracciata in questo contributo. L'obiettivo è, infatti, quello di verificare – evidenziandone punti di forza e criticità, rispetto alle quali provare a delineare possibili soluzioni – la complessiva tenuta dell'impianto concettuale su cui poggia il d.lgs. n. 81/2008, messo a dura prova da un lavoro il cui luogo di svolgimento, proprio perché dai confini fluidi, spesso sfugge al governo del datore di

---

<sup>(16)</sup> V., ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 286/1998, l'art. 6-*quinquies*, d. l. n. 4/2022, convertito dalla l. n. 25/2022, rubricato «Ingresso in Italia per lavoro dei nomadi digitali e lavoratori da remoto».

<sup>(17)</sup> M. Biasi, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, *LDE*, 2023, 1, 2.

<sup>(18)</sup> L. Lazzeroni, *Metaverso*, in *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà, Giappichelli, 2022, 162; in tema, anche M. Martone, *Prime riflessioni su lavoro e metaverso*, *ADL*, 2022, 6, 1131 ss.; F. Lamberti, *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali, federalismi.it*, 2023, 4, 205 ss.; C. Romeo, *L'avatar, il metaverso e le nuove frontiere del lavoro: traguardo o recessione*, *LG*, 2023, 5, 471 ss.; M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali*, op. cit., 58 ss.

<sup>(19)</sup> Per la ricostruzione del Metaverso come possibile luogo di lavoro e per i riflessi di ciò in tema di salute e sicurezza, A. Donini - M. Novella, *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, *LLI*, 2022, 8, 2, 16 ss.; v. altresì V. Maio, *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, *ibidem*, 58-59 e M. Peruzzi, *«Almeno tu nel metaverso». Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, *ibidem*, 69.

lavoro/committente, generando rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore che solo in parte possono dirsi tradizionali.

In effetti, pur senza sottovalutare la persistente presenza di questi ultimi anche con riferimento al variegato universo che in precedenza si è cercato sommariamente di tratteggiare (si pensi, per i *riders*, ai rischi legati al traffico, al malfunzionamento del mezzo, ai pesi trasportati, ai fattori climatici<sup>(20)</sup>), e per quanto la tecnologia abbia indubbiamente migliorato le condizioni relative alla salute e sicurezza specie nel settore industriale<sup>(21)</sup>, se il lavoro appare «sempre meno un “luogo” e sempre più un processo»<sup>(22)</sup>, la conseguenza immediata è che i fattori di rischio maggiormente rilevanti non sono più quelli coincidenti con gli agenti tradizionali e concernenti le caratteristiche di locali, impianti, preparati, riguardando essi, piuttosto, il profilo organizzativo, ossia le regole attraverso cui il lavoro stesso è organizzato. In altri termini, se i luoghi di lavoro si smaterializzano anche il rischio non può più essere inteso esclusivamente nella sua consistenza fisica o meccanica.

Si tratta del tema emergente dei rischi psicosociali<sup>(23)</sup>, su cui la Strategia europea per la salute e sicurezza 2021-2027 ha fortemente richiamato l'attenzione degli Stati membri<sup>(24)</sup>; rischi ancora poco monitorati nel loro reale impatto in quanto più difficilmente oggettivabili e misurabili tramite l'apparato tecnico-normativo a disposizione<sup>(25)</sup>, connessi alla persona del lavoratore e alla relazione che egli intrattiene con l'attività svolta, l'ambiente di lavoro e l'organizzazione<sup>(26)</sup>, e rispetto ai quali la nozione di stress lavoro-correlato *ex art.* 28, co. 1, d.lgs. n. 81/2008 (anche nella sua

---

<sup>(20)</sup> Sul rischio calore cfr. T. Palermo 3 agosto 2022 e T. Palermo 18 agosto 2022, entrambe in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>(21)</sup> M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro*, op. cit., 146; E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, 137 ss.; si veda anche la Comunicazione della Commissione *Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*, COM(2021) 323 final, 28 giugno 2021.

<sup>(22)</sup> T. Treu, *Introduzione*, op. cit., XIV.

<sup>(23)</sup> Per tutti, G.G. Balandi - L. Calafà - L. Lerouge - C. Molina Navarrete - M. Peruzzi - M. Steinberg - C.E. Triomphe - V. Van Der Plancke, *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, WPO, 2012, 14.

<sup>(24)</sup> Cfr. la citata COM(2021) 323 final, 28 giugno 2021; ma v. pure la Risoluzione del Parlamento europeo del 5 luglio 2022 sulla salute mentale nel mondo del lavoro digitale.

<sup>(25)</sup> Tanto da suggerirsi l'adozione di una direttiva *ad hoc*: A. Cefaliello, *Psychosocial risks in Europe. National examples as inspiration for a future directive*, ETUI Policy Brief, 2021/16; v., peraltro, P. Tullini, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2022, 16, secondo cui la protezione dai rischi nuovi ed emergenti non si presterebbe a un intervento legislativo uniforme e di tipo tradizionale.

<sup>(26)</sup> «Psychosocial factors at work refer to interactions between and among work environment, job content, organisational conditions and workers' capacities, needs, culture, personal extra-job considerations that may, through perceptions and experience, influence health, work performance and job satisfaction»: Ilo, *Psychosocial factors at work: recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984.

variante “digitale” di tecno-stress)<sup>(27)</sup>, funge da «collettore unico»<sup>(28)</sup>. Infatti, benché la questione sia stata dibattuta all’indomani dell’entrata in vigore del citato decreto<sup>(29)</sup>, non sembra che, ai fini dell’obbligo di valutazione, tale provvedimento abbia voluto attribuire a quello in parola una sorta di valore assorbente rispetto agli altri rischi di natura psicosociale riconducibili al medesimo *genus*, dovendo, piuttosto, il datore di lavoro prendere in considerazione tutte le disfunzioni organizzative destinate a incidere sulla salute dei lavoratori<sup>(30)</sup>, intesa nel senso ampio di cui si dirà. Invero, sostenere una pretesa tassatività dell’elenco dei rischi contenuto nell’art. 28 non pare corrispondere né all’intenzione del legislatore nazionale – come può desumersi dal tenore letterale della norma – né a quella del legislatore comunitario, come chiarito dalla Corte di Giustizia<sup>(31)</sup>, che ha rimarcato con vigore il carattere onnicomprensivo della valutazione dei rischi, nel cui oggetto ricomprendere «tutti» quelli rilevanti, quali, a titolo esemplificativo, intensificazione dei ritmi lavorativi, iper-connessione alla rete, sovraccarico informativo/cognitivo ed emotivo, *overworking*, *time porosity*, *burnout*, ma anche *cyberbullying*, *mobbing*, abusi verbali, molestie sessuali, isolamento<sup>(32)</sup>.

---

<sup>(27)</sup> V. Pasquarella, *(Iper)digitalizzazione del lavoro e tecno-stress lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, ADL, 2022, 1, 50 ss.

<sup>(28)</sup> L. Angelini, *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull’obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, a cura di L. Angelini, WPO, 2014, 31, 79.

<sup>(29)</sup> Per tutti, R. Nunin, *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012, 46 ss.; L. Calafà, *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, LD, 2012, 2, 269 ss.

<sup>(30)</sup> *Amplius*, C. Lazzari, *Le disfunzioni dell’organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni*, DSL, 2018, 2, I, 8 ss.

<sup>(31)</sup> Cfr. C. Giust. 15 novembre 2001, *Commissione c. Rep. Italiana*, causa C-49/00.

<sup>(32)</sup> In generale, sui rischi emergenti cfr. Eu-Osha, *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, 2017; sui lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali, Eu-Osha, *Digital platform work and occupational safety and health: a review*, 2021; v. altresì il 38° *Considerando* della proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021, circa l’impatto che i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati possono avere sulla salute fisica e mentale dei lavoratori, nonché il successivo art. 7, sull’obbligo delle piattaforme di valutare i rischi generati da tali sistemi, con particolare riguardo a quelli psicosociali, e di non utilizzarli per mettere sotto pressione i lavoratori o compromettere altrimenti la loro salute fisica e mentale; su tali previsioni, come poi modificate, *infra*, § 6; v. pure il nuovo *Considerando 30 bis*, circa gli effetti dannosi sul benessere dell’intensificazione del lavoro e dell’uso di algoritmi non trasparenti nell’assunzione di decisioni; sulla proposta della Commissione, anche alla luce degli emendamenti apportati in via parlamentare, M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, LLI, 2021, 7, 2, C.1 ss.; P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, *ivi*, 2022, 8, 1, R.43 ss.; A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, *ibidem*, R.3 ss.; G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell’“umanesimo digitale”*, LDE, 2022, 1, 1 ss.; V. De Stefano, *The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, ILLJ, 2022, 15, 1, 1 ss.; J. Cruz Villalon, *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, LD, 2023, 1, 109 ss.; P. Passalacqua, *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, *federalismi.it*, 2023, 9, 242 ss.

Relativamente a quest'ultimo, in particolare, merita osservare che, quantunque perennemente connessi, molti lavoratori, privi di un riferimento fisico in cui tessere relazioni e coltivare forme di solidarietà, tendono progressivamente a chiudersi in una dimensione esclusivamente individuale, vivendo un'esistenza professionale povera di senso e di rapporti<sup>(33)</sup>, sì che la loro salute, sotto il profilo sociale, ne esce indubbiamente compromessa. Non è, dunque, un caso che il d.lgs. n. 81/2008 si faccia (timidamente) carico del problema, allorquando, all'art. 3, co. 10, cerca di tutelare la socialità del lavoratore a distanza, prevedendo che il datore di lavoro assicuri l'adozione di misure dirette a prevenirne l'isolamento<sup>(34)</sup>. Per altro verso, in presenza di una tecnologia sempre più pervasiva, affiora un concetto di alienazione inteso non solo in un'accezione economica, ossia quale alienità del lavoratore rispetto alla proprietà dei mezzi di produzione, all'organizzazione tecnica del processo produttivo e al risultato cui questo tende, colorandosi esso di sfumature soggettivo-esistenziali, poiché l'estraneazione percepita è innanzitutto nei confronti dell'esistenza, prima ancora che dell'attività lavorativa svolta<sup>(35)</sup>. Il che non può non avere ripercussioni sul benessere complessivo della persona.

## **2. La nozione di «salute» accolta dal d.lgs. n. 81/2008 quale fulcro della tutela rispetto ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro**

Di fronte ai rischi psicosociali di cui si è detto, emerge, però, una certa inadeguatezza del disegno normativo delineato dal d.lgs. n. 81/2008, che di fatto continua a confinare la partecipazione del medico competente al principale adempimento datoriale – ossia la valutazione dei rischi – alle ipotesi in cui lo stesso debba essere nominato per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria<sup>(36)</sup>. Laddove le ricordate previsioni in tema di stress lavoro-correlato, ovvero di un rischio per sua natura trasversale a tutte le attività, sembrano, al contrario, richiedere competenze che paiono evocarne sempre la necessaria presenza. Come argomentato altrove e come si

---

<sup>(33)</sup> Sulle ricadute antropologiche, sociali e politiche di ciò, A. Abignente, *Lavoro agile: potere nella relazione e dematerializzazione del dominio*, in *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, a cura di R. Santagata De Castro - P. Monda, *Quaderni DML*, 2022, 13, 29 ss.

<sup>(34)</sup> V. anche l'art. 15 della proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme.

<sup>(35)</sup> Sul tema, già G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, PD, 1986, 1, 92 ss., 122 ss.; sull'attualità del suo pensiero cfr. la rilettura di L. Nogler, *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, *DLRI*, 2015, 147, 337 ss.

<sup>(36)</sup> «Nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28»: così l'art. 18, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 14, co. 1, lett. a, d.l. n. 48/2023; per un primo commento, P. Rausei, *Sul c.d. Decreto Lavoro del Primo Maggio (d.l. n. 48/2023). Tanto rumore per poco (aspettando la conversione in legge)*, <https://www.rivistalabor/>, 7 maggio 2023, 3 ss.

dirà anche in seguito<sup>(37)</sup>, appare, pertanto, urgente un intervento di modifica, nel senso di svincolare il coinvolgimento di tale figura nella valutazione dei rischi dall'obbligo di effettuare visite mediche.

Ciò a maggior ragione al fine di valorizzare appieno tutte le potenzialità di tutela insite nella definizione di «salute» opportunamente fatta propria dal legislatore del 2008 con scelta felice, ma forse scarsamente consapevole.

In effetti, quanto al ricorrente binomio «salute e sicurezza», costantemente presente nella legislazione comunitaria e nazionale, l'imperiosa emersione dei rischi psicosociali sembra suggerire un riposizionamento del baricentro della riflessione in materia proprio sulla nozione di «salute» accolta dal d.lgs. n. 81/2008, il quale, sulla scorta del Preambolo della Costituzione dell'OMS, la definisce in termini di «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, co. 1, lett. *o*). Invero, se, in virtù della sua ampiezza, tale definizione si presta, come osservato in altra sede<sup>(38)</sup>, a tracciare la cornice interpretativa/metodologica di riferimento entro la quale inquadrare la gestione dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda, anche in un'ottica di sostenibilità<sup>(39)</sup>, del pari, l'esplicito riferimento alla dimensione mentale e sociale del benessere della persona sollecita l'interprete a valorizzarne altresì il ruolo nella tutela del lavoratore che presta la propria attività in contesti de-materializzati e senza luogo fisso. In ambedue i casi, infatti, ciò che emerge è la permeabilità fra organizzazione produttiva e ambiente in senso lato che la nozione in questione sembra in grado di fotografare, così d'abbattere ogni rigida barriera fra il “dentro” e il “fuori”<sup>(40)</sup>.

Se il concetto di sicurezza appare, in effetti, naturalmente più legato a spazi materialmente definiti – si pensi alla legislazione degli anni cinquanta del '900<sup>(41)</sup>, che considerava essenzialmente elementi di carattere tecnico-oggettivo (dispositivi di sicurezza, impianti, macchine, sostanze, prodotti, condizioni d'idoneità dei luoghi di tipo fisico) –, nei nuovi scenari del lavoro, stante la centralità assunta dalla dimensione organizzativa, si avverte la necessità di una maggiore attenzione alla nozione di salute<sup>(42)</sup>, in ultima analisi capace d'inglobare al proprio interno anche quella di sicurezza. Infatti,

---

<sup>(37)</sup> C. Lazzari, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, *DSL*, 2020, 1, I, 143 ss. e *infra*, § 6.

<sup>(38)</sup> P. Pascucci - C. Lazzari, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, *DSL*, 2023, 1, I, in corso di pubblicazione.

<sup>(39)</sup> In argomento, da ultimo, A. Di Stasi, *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, *VTDL*, 2023, 1, 207 ss.; v. anche P. Tomassetti, *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, *RGL*, 2021, 2, I, 160 ss.

<sup>(40)</sup> V. anche *infra*, § 7.

<sup>(41)</sup> Su cui cfr. le osservazioni di G. Natullo, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in *Salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di G. Natullo, Utet giuridica, 2015, 6 ss.

<sup>(42)</sup> Cfr. anche M. Tiraboschi, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, *DRI*, 2023, 2, 273.

declinando il concetto promosso in via generale dall'OMS nel particolare contesto lavorativo, tale non è, come recita l'art. 2, co. 1, lett. o, solo – in un'accezione minimale – l'assenza di malattie, nel caso specifico professionali, e infermità, nella fattispecie provocate da infortuni sul lavoro<sup>(43)</sup>. In altri termini, salute non è soltanto, in negativo, la mancanza di conseguenze sfavorevoli causate dall'inosservanza della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, ma è qualcosa di più, ossia, in positivo, uno stato di completo benessere bio-psico-sociale. Dunque, in una concezione olistica della persona, la nozione in parola appare destinata a diventare sempre più il fulcro, ossia l'obiettivo, della legislazione di tutela.

La rinnovata centralità del concetto, del resto, si coglie anche nel riformato art. 41, co. 2, Cost., che ne fa espressamente menzione accanto – e prima, sebbene da ciò non sembra potersi trarre alcuna gerarchia di valori – a quello di sicurezza. Ciò che, semmai, potrebbe desumersene è la fondatezza dell'interrogativo, che ci si era già posti<sup>(44)</sup>, sulla natura dei limiti – soltanto esterni o anche interni? – che i valori citati pongono all'esercizio dell'iniziativa economica privata<sup>(45)</sup>. Se è vero, infatti, che quest'ultima «è considerata libera solo a condizione che determinati beni individuali e sociali vengano rispettati e tutelati»<sup>(46)</sup>, dopo la recente riforma costituzionale, alla cui luce leggere la definizione di salute accolta nel d.lgs. n. 81/2008, nonché l'obbligo di valutazione dei rischi quale strumento di prevenzione primaria<sup>(47)</sup>, il confine fra le due tipologie di limiti parrebbe farsi ancora più sfumato. Invero, il divieto di compiere scelte organizzative che possano recare danno all'integrità bio-psico-sociale dei lavoratori (il diritto alla salute e alla sicurezza come limite esterno) non sembrerebbe distinguersi così nettamente dall'obbligo d'indirizzare quelle scelte verso l'apprestamento di un'organizzazione del lavoro capace di garantire il benessere complessivo della persona (il diritto alla salute e alla sicurezza come limite interno).

In ogni modo, a prescindere da ciò, resta che, nell'ambito del sistema prevenzionale di tipo organizzativo adottato dal d.lgs. n. 81/2008<sup>(48)</sup> – che enfatizza, cioè, il ruolo dell'organizzazione nella programmazione e nella gestione della sicurezza in azienda – la nozione di salute non può che acquisire viepiù rilevanza, in quanto espressione dell'emancipazione da un'idea di prevenzione soprattutto di natura tecnica.

---

<sup>(43)</sup> Sull'allargamento della prospettiva implicato dalla nozione di salute, E. Ales, *Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective*, WP CSDL E, Int., n. 120/2015, 33.

<sup>(44)</sup> C. Lazzari, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2015, 60 ss.

<sup>(45)</sup> V. anche P. Pascucci, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, LD, 2022, 2, 336-337.

<sup>(46)</sup> C. Smuraglia, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, 1974, 83.

<sup>(47)</sup> *Infra*, §§ 3 e 6.

<sup>(48)</sup> M. Lepore, *La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo*, in *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, a cura di M. Tiraboschi - L. Fantini, Giuffrè, 2009, 49 ss.

Proprio quest'ultima considerazione induce così ad occuparsi più da vicino di quale concetto di «organizzazione» sia accolto dallo stesso decreto. Com'è evidente, infatti, la dimensione unitaria del benessere del lavoratore, evocata dal citato art. 2, co. 1, lett. *a*, non può non chiamare in causa lo specifico contesto nel quale essa, per un verso, rischia di essere danneggiata e, per l'altro, deve essere protetta, ossia l'organizzazione nel cui ambito il lavoratore medesimo svolge la propria attività. Insomma – in un orizzonte di riferimento che ha necessariamente a che fare non solo con il singolo, ma con la collettività di lavoro, coerentemente con la natura bifronte del diritto alla salute *ex art. 32 Cost.* –, il ragionamento non può non essere ricondotto a una prospettiva di carattere organizzativo, nel duplice senso che, identificando l'organizzazione il contesto nel quale i rischi si sviluppano, la stessa individua al contempo il piano sul quale occorre intervenire per prevenirli<sup>(49)</sup>.

Come da tempo rimarcato<sup>(50)</sup>, infatti, tra il modo in cui è strutturata l'organizzazione del lavoro e la tutela della salute e sicurezza esiste una strettissima correlazione riconosciuta anche dalla Corte di Giustizia in esplicita continuità con le ricordate scelte definitorie dell'OMS<sup>(51)</sup>, correlazione che affiora oggi in varie disposizioni del d.lgs. n. 81/2008, il quale non a caso menziona il termine «organizzazione» in numerosi passaggi decisivi, a partire dalle definizioni di «lavoratore» e di «datore di lavoro» (art. 2, co. 1, lett. *a* e *b*)<sup>(52)</sup>. Ne deriva che il benessere organizzativo, ossia la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori<sup>(53)</sup>, rappresenta il presupposto imprescindibile per garantire la salute di questi ultimi nella dimensione integrale in cui essa è intesa dal legislatore<sup>(54)</sup>.

---

<sup>(49)</sup> *Amplius*, C. Lazzari, *Figure e poteri*, op. cit., 53.

<sup>(50)</sup> Cfr. L. Montuschi, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976.

<sup>(51)</sup> Cfr. la nota sentenza 12 novembre 1996, *Regno Unito c. Consiglio*, causa C-84/94, a proposito di un'interpretazione ampia, connessa altresì ai fattori organizzativi, delle nozioni di «ambiente di lavoro», «sicurezza» e «salute», anche alla luce del Preambolo della Costituzione dell'OMS.

<sup>(52)</sup> Per tali intendendo, rispettivamente, la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari [...]» e «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa». L'approccio sostanzialistico trova conferma anche nella definizione di datore di lavoro pubblico.

<sup>(53)</sup> S. Laforgia, *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, *DSL*, 2016, 1, I, 130; dubitativamente su tale definizione, S. Buoso, *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, *ivi*, 2019, 1, I, 25, nota 15; in tema v. anche L. Tria, *Il benessere organizzativo non è una formula vuota*, in *Giudici e cambiamenti del diritto del lavoro*, a cura di A. Ciriello, *Quaderni DLM*, 2018, 5, 115 ss.

<sup>(54)</sup> P. Pascucci, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, *Prisma*, 2016, 1, 24; v. pure la cd. «Carta di Urbino», in <https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it>.

### 3. L'«organizzazione» quale perno del d.lgs. n. 81/2008

Proprio le definizioni di «lavoratore» e di «datore di lavoro» confermano come l'organizzazione individui non solo l'ambito materiale nel quale la prestazione è resa, ma altresì l'insieme delle regole e dei processi che costituisce la fonte primigenia di tutti i rischi.

Dalla lettura combinata delle nozioni in questione, che fanno entrambe leva su canoni di tipo sostanziale<sup>(55)</sup>, emerge, infatti, l'esistenza di una relazione di sicurezza che è, anzitutto, relazione organizzativa, alludendo essa sia al rapporto fra colui che ha organizzato il processo di lavoro e i rischi da quello originati – rischi conoscibili solo da chi di quell'organizzazione risulta responsabile ed eliminabili solo da chi disponga dei poteri decisionali e di spesa necessari –; sia all'inserimento funzionale del prestatore di lavoro in un'organizzazione – intesa come progetto produttivo<sup>(56)</sup> – determinata da altri. Appare così evidente come tali nozioni esaltino il collegamento (non logistico-topografico, ma) funzionale con l'organizzazione medesima, nella quale l'uno (il lavoratore) è inserito e della quale l'altro (il datore di lavoro) è responsabile.

Sulla stessa lunghezza d'onda si muove la definizione di «valutazione dei rischi»<sup>(57)</sup> quale principale metodo della prevenzione, che sembra per l'appunto riferirsi all'organizzazione non in quanto entità fisica e realtà logistica, ma come insieme delle regole del processo di lavoro<sup>(58)</sup>, di cui s'impone pertanto, in un'ottica di prevenzione primaria<sup>(59)</sup>, una considerazione in chiave analitica, tale, cioè, da permettere l'individuazione delle decisioni valutabili come condizioni di rischio, al fine di modificarle o sostituirle con soluzioni alternative. L'organizzazione, aziendale e del lavoro, infatti, non costituisce un dato ontologico e in sé razionale, essendo, piuttosto, il risultato di precise scelte, in ogni momento emendabili, che attengono agli obiettivi perseguiti, alle azioni finalizzate a conseguirli, alle tecniche che qualificano tali azioni, alla struttura del processo<sup>(60)</sup>.

---

<sup>(55)</sup> *Amplius*, C. Lazzari, *Figure e poteri*, op. cit., 16, 46.

<sup>(56)</sup> P. Pascucci, *Prevenzione e organizzazione nel diritto della sicurezza sul lavoro*, *SD*, 2011, 3, 179.

<sup>(57)</sup> Da intendersi, secondo l'art. 2, co. 1, lett. *q*, d.lgs. n. 81/2008, quale «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza».

<sup>(58)</sup> P. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, *Aras*, 2017, 170.

<sup>(59)</sup> Sulla quale B. Maggi, *Analisi e progettazione del lavoro per la tutela della salute. L'orientamento innovativo del d.lgs. n. 626 del 1994*, in *Ambiente, salute e sicurezza*, a cura di L. Montuschi, Giappichelli, 1997, 325 ss.

<sup>(60)</sup> Cfr. B. Maggi, *Il «vero paziente» è il lavoro*, *TAO Digital Library*, 2015, 11, 36.

Proprio perché l'organizzazione, vero fulcro attorno a cui ruota il d.lgs. n. 81/2008<sup>(61)</sup>, non è una "cosa", ma una forma di azione, e, quindi, essa non va intesa in termini reificati, bensì come processo organizzativo, è per l'appunto dalla sua valorizzazione che può passare la tenuta di tale normativa anche rispetto ai nuovi modelli produttivi. Sembra confermarlo la proposta di Direttiva europea sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021, nel passaggio in cui prevede (art. 2, par. 1, lett. c) che «componente necessaria ed essenziale» della piattaforma è «l'organizzazione del lavoro svolto dalle persone fisiche»<sup>(62)</sup>, cioè l'«azione-che-organizza»<sup>(63)</sup> il lavoro altrui, indipendentemente dal fatto che esso sia effettuato *online* o in un determinato luogo. Il che avvalorata la bontà dell'impianto concettuale su cui poggia il d.lgs. n. 81/2008, per questo aspetto attuale anche di fronte alla sempre più marcata de-materializzazione dei contesti produttivi icasticamente rappresentata dal lavoro tramite piattaforma.

Consegue da ciò che il ricorso a tecnologie che consentono di lavorare ovunque non costituisce un dato esogeno rispetto all'azione organizzativa, ma la risultante di precise scelte imprenditoriali<sup>(64)</sup>, l'assunzione delle quali non può che inglobare la dimensione prevenzionale, stante l'inscindibile nesso che deve collegare analisi e progettazione del lavoro, da un lato, e prevenzione, dall'altro: lo riconosce di recente l'Osha, richiamando la necessità di «adottare un forte approccio di prevenzione attraverso la progettazione»<sup>(65)</sup>. Insomma, la valutazione dei rischi non va effettuata a organizzazione data<sup>(66)</sup>, dovendo il datore di lavoro «misurarsi a priori con le esigenze di sicurezza del debitore di opere»<sup>(67)</sup>, ossia fin dal momento in cui si accinge a concepire e strutturare i processi di lavoro, qualunque forma essi assumano.

La concezione non reificata di organizzazione appare utile e attuale sotto altri due profili.

Il primo attiene all'individuazione delle posizioni di garanzia in materia di sicurezza, a cominciare da quella datoriale. Invero, già altrove si è cercato di dimostrare che la nozione di datore di lavoro per la sicurezza, e le responsabilità al medesimo

---

<sup>(61)</sup> P. Pascucci, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, DSL, 2018, 1, I, 13 ss.

<sup>(62)</sup> In proposito, merita segnalare che, se il progetto di Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 3 maggio 2022 proponeva di eliminare la citata lett. c (emendamento 68), richiamando comunque il profilo dell'organizzazione del lavoro nella definizione di piattaforma (emendamento 65), quello del 21 dicembre 2022 l'ha ripristinata, pur elidendo il riferimento alla «componente necessaria ed essenziale» (emendamento 71); sulla rilevanza dell'elemento organizzativo quando si parla di piattaforme M. Barbieri, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, LLI, 2020, 6, 2, R.73-74.

<sup>(63)</sup> B. Maggi, *Introduzione*, in *Decreto Legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, a cura di B. Maggi - G. Rulli, TAO Digital Library, 2011, 3.

<sup>(64)</sup> A. Salento, *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, RGL, 2017, 2, I, *passim*.

<sup>(65)</sup> Eu-Osha, *Il futuro del lavoro in un ambiente virtuale e la sicurezza e salute sul lavoro*, 2021.

<sup>(66)</sup> P. Pascucci, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, op. cit., 170.

<sup>(67)</sup> L. Montuschi, *Diritto alla salute*, op. cit., III ed., 71.

imputabili, dipendono, in ultima analisi, dalle prerogative d'intervento sui processi organizzativi, iscrivendosi in una tecnica d'individuazione della figura datoriale a partire dalla considerazione dei poteri feconda d'implicazioni anche per catturare i fenomeni di dispersione della stessa che possono verificarsi nei nuovi scenari produttivi e del lavoro<sup>(68)</sup>. In altri termini, la progressiva emancipazione della nozione in questione rispetto alla titolarità formale del rapporto, tramite il rilievo attribuito – in un'ottica al tempo stesso concorrente e prevalente – a una responsabilità di natura organizzativa, spostata, e concentra, l'attenzione sull'esercizio effettivo dei poteri di governo dell'organizzazione quale criterio in grado di qualificare la relazione tra quest'ultima e la figura datoriale, in particolare con riferimento a quelle prerogative decisionali e di spesa ritenute dal legislatore specificamente rilevanti, quand'anche esercitate da una molteplicità di soggetti. Anzi, la normativa in materia conosce fisiologicamente situazioni di multidatorialità, ammettendo essa una diffusione delle responsabilità fra una pluralità di datori di lavoro sostanziali<sup>(69)</sup>: ciò che si rivela indubbiamente vantaggioso in ambiti nei quali la qualità datoriale potrebbe risultare condivisa fra più entità soggettive. Le ricerche condotte hanno, infatti, dimostrato come i modelli imprenditoriali diffusi nella *digital economy* siano molto diversificati tra loro<sup>(70)</sup> e possano dar luogo a una certa indeterminatezza *a latere datoris*, tanto più in ragione del carattere transnazionale di imprese e piattaforme<sup>(71)</sup>, da cui può derivare un'accentuazione dei processi di moltiplicazione dei ruoli deputati ad assumere decisioni. Ne consegue che il metodo funzionale di ricerca della figura in questione proprio del diritto della sicurezza sul lavoro sembra adatto anche per catturare le responsabilità in materia in contesti nei quali possono rivelarsi fluidi non solo i luoghi di lavoro, ma altresì i centri decisionali.

#### 4. (segue) L'universalità della tutela e le persistenti aporie del disegno legislativo

Il secondo profilo rispetto al quale emerge l'utilità e l'attualità della concezione de-materializzata di organizzazione ha a che fare con i beneficiari della tutela, costituendo essa lo strumento concettuale di cui il legislatore si serve per allargare il

---

<sup>(68)</sup> C. Lazzari, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, *RDSS*, 2018, 3, 467 ss.; Ead., *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, *DSL*, 2020, 1, I, 35 ss.

<sup>(69)</sup> *Amplius* C. Lazzari, *Figure e poteri*, op. cit., 23 ss.

<sup>(70)</sup> A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019; M. Tufo, *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale scientifica, 2021, 372 ss.; A. Ingrao, *Il mercato delle ore di lavoro*, Giuffrè, 2020, 117 ss.; A. Loffredo - M. Tufo, *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, WP CSDLLE, It., n. 405/2019, 8 ss.; anche F. Malzani, *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, in *Salute e sicurezza sul lavoro*, a cura di P. Pascucci, Franco Angeli, 2019, 45 ss.; A. Lo Faro (a cura di), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, 2023, 11 s. e Part. II.

<sup>(71)</sup> Cfr. il 5° *Considerando* della proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme.

novero dei destinatari delle disposizioni protettive al di là dell'area della subordinazione e, finanche, del vincolo contrattuale. A una nozione sostanziale di datore di lavoro ne corrisponde, infatti, una di lavoratore ispirata ai medesimi canoni, la cui novità consiste, allora, nel suo essere fondata sull'inserimento funzionale del prestatore nell'ambito del progetto produttivo datoriale, prescindendo la relazione di sicurezza, che l'art. 2, co. 1, lett. *a* e *b*, d.lgs. n. 81/2008 instaura fra le due parti, non solo dalla presenza di un rapporto di lavoro subordinato, ma pure da quella di un vincolo negoziale *tout court*, come nel caso della somministrazione di lavoro.

Se la «vocazione universalistica» a cui si ispira la definizione di lavoratore<sup>(72)</sup> appare innegabile, va detto, però, che quel principio – frutto di una scelta più evoluta rispetto alle opzioni operate dalla Commissione nella citata proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali, che inopinatamente limita(va) la tutela in materia al solo lavoro subordinato<sup>(73)</sup> – soffre di declinazioni non sempre coerenti con la nozione de-materializzata di organizzazione su cui ci si è soffermati, subendo il legislatore ancora fortemente il richiamo del vincolo spaziale.

Emblematico è il caso delle collaborazioni coordinate e continuative, in relazione alle quali – nonostante l'ampliamento del campo di applicazione soggettivo compiuto dal d.lgs. n. 81/2008 – il regime protettivo continua a essere confinato all'interno dei luoghi di lavoro del committente (arg. *ex art.* 3, co. 7). Né possono dirsi pienamente appaganti i tentativi, compiuti anche da chi scrive, di correggere, in via ermeneutica, i limiti del sistema facendo leva su di un'interpretazione evolutiva dell'art. 2087 c.c. che ne affermi l'applicabilità al di là dell'area della subordinazione, sebbene questa prospettiva cominci a farsi strada in alcuni orientamenti giurisprudenziali<sup>(74)</sup>. Infatti, è vero che le novità introdotte negli anni più recenti dovrebbero retroagire sulla lettura della norma codicistica, in un'ottica adeguatrice il cui accoglimento risulta ulteriormente sollecitato dall'espresso collegamento, instaurato nella definizione di «prevenzione» *ex art.* 2, co. 1, lett. *n*, d.lgs. n. 81/2008, tra le previsioni del 2008 e l'art. 2087 c.c.<sup>(75)</sup>. Così

---

<sup>(72)</sup> A. Delogu, *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, *DSL*, 2020, 1, I, 61; v. anche il successivo art. 3, co. 4: «Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati».

<sup>(73)</sup> Cfr. il 40° *Considerando*, secondo cui alle persone che non hanno un rapporto di lavoro «non dovrebbero [...] applicarsi [...] i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro» e il successivo art. 10, par. 1; tuttavia, il progetto di Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 21 dicembre 2022 (emendamento 160), e già quello del 3 maggio 2022 (emendamento 132), intervenendo sull'art. 10, par. 1, ha esteso opportunamente la tutela dell'art. 7, par. 2, in tema di valutazione dei rischi, «anche alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e che non hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro», pur non modificando, nel punto ricordato, il citato *Considerando: amplius, infra*, § 6.

<sup>(74)</sup> Cfr., anche per i necessari riferimenti dottrinali e giurisprudenziali, C. Lazzari, *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, op. cit., 461 ss., 477.

<sup>(75)</sup> Tale, è, infatti, «il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno».

come, poiché le misure da mettere in campo per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori debbono essere adottate «nell'esercizio dell'impresa», da intendersi quale attività organizzata<sup>(76)</sup>, quasi naturalmente l'obbligo di sicurezza dovrebbe essere svincolato da un'interpretazione troppo ancorata al criterio del luogo di lavoro considerato in un'accezione meramente materiale e rigidamente topografica, dovendosi piuttosto valorizzare quello, funzionale, imperniato sull'organizzazione, coerentemente con l'ampia apertura operata in tal senso dalla normativa del 2008. Tuttavia, risulta evidente come ciò non rechi con sé l'automatica applicabilità di quest'ultima a prescindere dai limiti ivi fissati, potendo la medesima al più fungere da parametro di riferimento utile per orientare la condotta del committente, ma senza valore cogente.

Si comprende, dunque, l'inadeguatezza concettuale di una nozione di luogo di lavoro concepita secondo logiche esclusivamente fisiche. Non sorprende, allora, che la Commissione europea, sul presupposto che «le moderne tecnologie informatiche e le nuove forme di lavoro, come quelle basate su piattaforme informatiche, fanno sì che un numero crescente di lavoratori operi occasionalmente o regolarmente fuori dalla sede dell'azienda», riconosca «la necessità di un passaggio ad un concetto più dinamico di “luogo di lavoro”»<sup>(77)</sup>, annunciando una revisione entro il 2023 della direttiva in materia, atteso che, «con l'emergere di nuove forme organizzative, modelli aziendali e industrie, per una parte dei lavoratori dell'UE, il concetto di luogo di lavoro sta diventando più fluido ma anche più complesso»<sup>(78)</sup>.

Le problematiche evidenziate dalle collaborazioni coordinate e continuative sono, del resto, sintomatiche di due questioni più generali: da un lato, quella riguardante una normativa interna significativamente rubricata «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza *nei luoghi di lavoro*», nonostante con essa si sia trasposta una direttiva comunitaria «concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori *durante il lavoro*»; dall'altro, quella, concettualmente più sfidante, relativa alla «difficoltà di concepire obblighi in assenza di poteri di determinazione del luogo [...]»<sup>(79)</sup>.

Indubbiamente, la valorizzazione della nozione di organizzazione, intesa nei termini de-materializzati che si sono detti, estendendo la responsabilità datoriale in tema di salute e sicurezza ovunque l'azione-che-organizza si dispieghi, può favorire anche una transizione a una concezione di luogo di lavoro non reificata, nel senso di considerare tale ogni “spazio di lavoro” funzionalmente connesso all'organizzazione, nel quale, cioè,

---

<sup>(76)</sup> M. Lai, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, 2002, 11.

<sup>(77)</sup> Così già la Comunicazione *Lavoro più sicuro e più sano per tutti - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, COM(2017) 12 final, 10 gennaio 2017.

<sup>(78)</sup> Cfr. la citata COM(2021) 323 final, 28 giugno 2021.

<sup>(79)</sup> A. Delogu, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori*, op. cit., 69.

il progetto produttivo (dell'impresa o dell'ente pubblico) prende forma e si realizza, in quanto destinato a ospitare una persona che lavora<sup>(80)</sup>.

Restano, però, due ordini di problemi.

Innanzitutto, appare necessario confrontarsi con i limiti derivanti dal carattere penalmente sanzionato della materia: il rischio, infatti, è che ogni interpretazione evolutiva di tipo estensivo sfoci in un'interpretazione analogica *in malam partem*, vietata alla luce del principio costituzionale di legalità. Sotto questo profilo, peraltro, la questione può sdrammatizzarsi considerando, per un verso, che la definizione di luoghi di lavoro fornita dall'art. 62 d.lgs. n. 81/2008, di apertura del Titolo II, vale «unicamente ai fini della applicazione del presente titolo» – ossia, *in primis*, ai fini delle prescrizioni di cui all'Allegato IV, alle quali detti luoghi devono conformarsi (art. 63, co. 1) quando, evidentemente, assumano i connotati materiali indispensabili per l'operatività delle stesse – «ferme restando le disposizioni di cui al titolo I»<sup>(81)</sup>. Sì che non pare esclusa la possibile adozione di canoni diversi allorché si tratti di applicare, per l'appunto, tale Titolo. Un argomento in tal senso, del resto, potrebbe essere tratto dall'art. 26, co. 1, del medesimo decreto, ove è chiaro il riferimento a criteri funzionali quando si richiama l'«affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi [...] nell'ambito dell'intero ciclo produttivo dell'azienda medesima». Per altro verso, la stessa giurisprudenza penale interpreta con larghezza il concetto in esame, atteso che «ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di “luogo di lavoro”; a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro»<sup>(82)</sup>.

Anche in questa prospettiva, tuttavia, occorre comunque fare i conti con l'eventualità che tali “spazi di lavoro” possano sfuggire al controllo, diretto o indiretto, del datore/committente, né essere dal medesimo conosciuti<sup>(83)</sup>.

---

<sup>(80)</sup> V. anche, con riguardo al caso delle co.co.co., A. Perulli - T. Treu, *“In tutte le sue forme e applicazioni”*, Giappichelli, 2022, 92; cfr. pure P. Tullini, *Introduzione al diritto*, op. cit., 38.

<sup>(81)</sup> Cfr., in particolare, l'art. 62, co. 1: «Ferre restando le disposizioni di cui al titolo I, si intendono per luoghi di lavoro, unicamente ai fini della applicazione del presente titolo, i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro».

<sup>(82)</sup> Cass. pen., sez., IV, 5 ottobre 2017, n. 45808, <http://olympus.uniurb.it>. e l'ampia giurisprudenza richiamata da E. Ales, *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro 'multi-locale': quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in *La tutela antinfortunistica oggi*, a cura di E. Ales - G. Canavesi, Editoriale Scientifica, 2020, 132-133.

<sup>(83)</sup> Insiste sul punto A. Delogu, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori*, op. cit., 70; v. anche M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale. Bilancio e prospettive di una ricerca*, Adapt University Press, 2021, I, 135; secondo l'art. 3, lett. c, della Convenzione OIL n. 155/1981, «l'espressione “luogo di lavoro” significa ogni posto nel quale i lavoratori si devono trovare o si devono recare a causa del proprio lavoro e che sono collocati sotto il controllo diretto o indiretto del datore di lavoro».

## 5. Dalla sicurezza nei luoghi di lavoro alla salute della persona che lavora: considerazioni generali

È evidente come il problema da ultimo rimarcato non possa essere risolto dalle scarse previsioni in tema di sicurezza contenute nella l. n. 81/2017, che, stando a una superficiale, e non condivisibile, lettura, potrebbero essere addirittura intese nel senso di voler ridurre la tutela alla consegna al lavoratore di un'informativa annuale sui rischi<sup>(84)</sup>, quantunque, ai fini che qui interessano, si possa e si debba immaginare una valorizzazione dell'accordo individuale come strumento di conoscibilità, da parte del datore, dei luoghi di svolgimento della prestazione, attraverso la previsione di apposite disposizioni sulla mobilità del lavoratore<sup>(85)</sup>. Non a caso, l'art. 2, co. 2, lett. c, del Protocollo del 7 dicembre 2021 fra Governo e parti sociali sul lavoro agile stabilisce che detto accordo abbia cura di prevedere «i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali». In tale prospettiva, auspicabile sarebbe l'intervento della contrattazione collettiva, chiamata in causa dal medesimo Protocollo<sup>(86)</sup> che, in un'ottica di adattamento della normativa generale, ad essa rinvia «per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. [...]» (art. 6, co. 4), oltre che al fine di «individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale [...]» (art. 4, co. 2), giacché la prestazione comunque «deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza [...]» (art. 6, co. 3). Ciò che presuppone una previa valutazione dei medesimi, da parte datoriale, sotto il profilo della rischiosità, quale adempimento preliminare che si ritiene non trasferibile sul lavoratore nemmeno in virtù dell'obbligo di cooperazione di cui si dirà<sup>(87)</sup>. Sicché, la libertà d'individuazione del luogo, «purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza», di cui parla l'art. 4, co. 1, del

---

<sup>(84)</sup> Si veda l'art. 22, co. 1: «Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro»; pertanto, opportunamente il Protocollo del 7 dicembre 2021 (su cui *infra*) precisa che «si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali [...]» (art. 6, co. 1).

<sup>(85)</sup> La prospettiva appare, invece, più difficile da attuare qualora il legislatore, come accaduto con la normativa pandemica, riconosca l'accesso al lavoro agile al di fuori dell'accordo individuale: cfr. in proposito, anche per le ricadute in tema di sicurezza, E. Ales, *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in *Il lavoro a distanza*, op. cit., 78 ss.

<sup>(86)</sup> In generale, sulla valorizzazione del ruolo delle parti sociali ad opera del Protocollo, L. Zoppoli, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, *LDE*, 2022, 1, 1 ss.; A. Fenoglio, *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, *LLI*, 2022, 8, 1, 197 ss.

<sup>(87)</sup> Diversamente, parrebbe, M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali*, op. cit., 97-98.

Protocollo, non può evidentemente essere intesa nel senso di addossare al lavoratore la responsabilità della verifica d'idoneità e dei suoi esiti<sup>(88)</sup>.

Altrettanta insoddisfazione suscitano le previsioni, ancora più sintetiche, dell'art. 47-*septies*, co. 3, d.lgs. n. 81/2015<sup>(89)</sup>, che, anzi, nella loro ambigua laconicità, hanno dato vita a opzioni ermeneutiche contrapposte, tutte dotate di un qualche buon fondamento proprio in ragione del carattere equivoco del testo: alcune, maggiormente sensibili alla *ratio* protettiva che anima il nuovo Capo V-*bis* d.lgs. n. 81/2015 e con una prima sponda nella giurisprudenza sulle tutele dei *riders* in tempi di pandemia<sup>(90)</sup>, pronunciatesi per l'applicazione integrale del d.lgs. n. 81/2008<sup>(91)</sup>; altre, più attente al dato letterale-sistematico, secondo cui, in deroga alla disciplina generale, nel caso dei *riders* la norma si limiterebbe a trasferire dal lavoratore al committente gli oneri economici e organizzativi che scaturiscono dall'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2008 in tema di formazione e sorveglianza sanitaria<sup>(92)</sup>, o, al più, rovesciando la logica dell'art. 21, co. 1, imporrebbe al committente di fornire i dispositivi di protezione individuale e di verificare la conformità del mezzo utilizzato facendosi carico delle relative spese di manutenzione<sup>(93)</sup>.

Il riferimento al lavoro agile e a quello dei *riders*, peraltro, sollecita due considerazioni di ordine generale.

La prima attiene al fatto che la questione in esame prescinde dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro, giacché si pone anche per una fattispecie espressamente ricondotta dal legislatore nell'alveo del lavoro subordinato o per i casi in cui il rapporto sia a quello equiparato sotto il profilo delle tutele applicabili, come nell'ipotesi delle

---

<sup>(88)</sup> Peraltro, sull'ambiguità della previsione M. T. Carinci - A. Ingraio, *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, LLI, 2021, 7, 2, R.41.

<sup>(89)</sup> «Il committente che utilizza la piattaforma anche digitale è tenuto nei confronti dei lavoratori di cui al co. 1, a propria cura e spese, al rispetto del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81»; sull'estensione della tutela assicurativa v., invece, i precedenti commi 1 e 2 del medesimo articolo, su cui S. Giubboni, *I riders e la legge*, RDSS, 2019, 4, 850-851.

<sup>(90)</sup> Sulla quale, per tutti, M. Barbieri, *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, LLI, 2020, 6, 1, VII ss. e S. Buoso, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020, 67 ss.

<sup>(91)</sup> P. Tullini, *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, RDSS, 2021, 4, 685 ss.; A. Allamprese - O. Bonardi, *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, DSL, 2020, 2, I, 76-77; A. Rota, *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, LLI, 2020, 6, 1, 78 ss.; A. Perulli, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDL, It., n. 410/2020, 18; A. Perulli - T. Treu, *"In tutte le sue forme e applicazioni"*, op. cit., 93.

<sup>(92)</sup> P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, DSL, 2019, 1, I, 48 ss.; S. Caffio, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, LG, 2021, 4, 350-351; v. anche A. Delogu, *La definizione di lavoratore*, op. cit., 76-77.

<sup>(93)</sup> P. Saracini, *Intervento*, in *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, a cura di U. Carabelli - L. Fassina, Ediesse, 2020, 3, 170-171; M. Tornaghi, *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, DSL, 2021, 2, I, 72-73; M. Biasi, *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, DRI, 2020, 3, 846-847.

collaborazioni etero-organizzate allorché il luogo d'esecuzione della prestazione sia rarefatto.

La seconda deriva dall'osservazione giusta la quale lo svolgimento di un numero sempre maggiore di mansioni al di fuori delle tradizionali coordinate spazio-temporali consente di «superare le logiche verticistiche [...] responsabilizzando il lavoratore, al quale viene ora chiesto di operare con maggiore autonomia all'interno della organizzazione produttiva»<sup>(94)</sup>. E ancora, con riguardo al lavoro agile e a quello su piattaforma, si è detto che «sono tutte realtà che spostano il lavoro dalla tradizionale subordinazione localizzata – in fabbrica, stabilimento, negozio, ufficio – a una modalità di prestazione sempre più destrutturata e incline a muoversi nell'ambito dell'auto-direzione, anche se non sempre, e dell'auto-organizzazione»<sup>(95)</sup>. Il che non può non riflettersi sulla materia della salute e sicurezza.

Pare, in altri termini, che l'obbligo di «cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione», di cui parla, a proposito del prestatore agile, l'art. 22, co. 2, l. n. 81/2017, assuma un valore paradigmatico del rilievo che il ruolo del lavoratore, quale attore consapevole e fattivo nella costruzione di un ambiente di lavoro sicuro<sup>(96)</sup>, è destinato ad acquisire nei nuovi assetti produttivi. Ciò in linea con la giurisprudenza più recente, la quale sottolinea il passaggio normativo, pienamente compiutosi con il d.lgs. n. 81/2008, «da un modello “iperprotettivo”, interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro [...], ad un modello “collaborativo” in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori»<sup>(97)</sup>.

Nondimeno, in ragione della pericolosa ambiguità, rilevata in dottrina, della formula utilizzata dal legislatore in tema di lavoro agile<sup>(98)</sup>, sul punto occorre essere molto chiari, ribadendo la necessità di non confondere posizioni giuridiche – quelle che fanno capo al datore e quelle a carico del prestatore – che restano diverse e distinte, e, dunque, senza che ciò equivalga ad alcun trasferimento di responsabilità dall'uno

---

<sup>(94)</sup> M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro*, op. cit., 147; in chiave critica rispetto alla disciplina del lavoro agile, Id., *Il lavoro agile tra innovazioni tecnologiche e dinamiche sociali. Contributo e limiti del punto di vista giuridico*, in *Il lavoro a distanza*, op. cit., 95 ss.; sul tema v. anche M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali*, op. cit., 103 ss.

<sup>(95)</sup> M. D'Onghia, *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, a cura di L. Zoppoli, *Quaderni DLM*, 2021, 11, 252; sulle problematiche dimensioni dell'«autocontrollo» e dell'«autocorrezione» M. Novella, *Impresa*, in *Lavoro digitale*, a cura di M. Novella - P. Tullini, Giappichelli, 2022, 22 ss.

<sup>(96)</sup> P. Pascucci, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, *DLRI*, 2021, 171, 421 ss.; C. Lazzari, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoreponsabilità*, *DSL*, 2022, 1, I, 1 ss.

<sup>(97)</sup> *Ex multis*, Cass. pen., sez. IV, 15 ottobre 2015, n. 41486 e, più di recente, Cass. pen., sez. IV, 3 maggio 2021, n. 16697; Cass. pen., sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 836, tutte in <http://olympus.uniurb.it>.

<sup>(98)</sup> M. Peruzzi, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, *RGL*, 2021, 2, I, 186.

all'altro<sup>(99)</sup>, come conferma espressamente la Direttiva 89/391/Cee (art. 5, par. 3). Sgombrato il campo da ogni equivoco, sembra, però, sempre più difficile prescindere, nella ricostruzione del complessivo quadro normativo chiamato a governare le attuali forme di organizzazione del lavoro, dal principio di autoresponsabilità del lavoratore di cui parla la giurisprudenza ricordata e che, anche in questa materia, porta progressivamente a emanciparsi dalla visione del medesimo, «da tempo interiorizzata, come *minus habens*»<sup>(100)</sup>. Con la conseguenza che il datore di lavoro, una volta adempite tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, a partire da quelle di valutazione dei rischi, informazione e formazione – la cui corretta attuazione costituisce un *prius* logico e giuridico rispetto all'apprezzamento della condotta esigibile dal lavoratore<sup>(101)</sup> – non sarà più gravato di un obbligo di vigilanza assoluta rispetto a quest'ultimo. Obbligo, del resto, difficilmente attuabile – se concepito nei termini di una sorveglianza fisica pressante e ininterrotta, come ancora fa certa giurisprudenza – in contesti lavorativi per l'appunto fluidi, a meno di non piegare l'uso delle tecnologie anche a fini di vigilanza in materia di salute e sicurezza, col pericolo, però, stante la pervasività delle medesime, che i rischi psicosociali di cui si è detto ne risultino in questo modo ulteriormente aggravati e che la stessa dignità della persona ne venga lesa<sup>(102)</sup>.

Peraltro, proprio perché, come afferma l'art. 6 del Protocollo sul lavoro agile, ma con valenza sistematica di tipo generale, fermo il citato dovere di cooperazione, «il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore [...]», rimanendo egli al centro del modello prevenzionale, appare necessario individuare un catalogo di obblighi, e, per converso, riguardando la questione *a latere praestatoris*, di tutele, capaci di seguire la persona a prescindere dal luogo. In altri termini, occorre transitare da un sistema incentrato sulla «sicurezza nei luoghi di lavoro» a uno statuto protettivo basato sulla «sicurezza dei lavoratori»<sup>(103)</sup>, o sulla salute della persona che lavora, secondo una formula che qui si preferisce alla luce del rilievo che tale nozione, in una visione olistica del benessere del soggetto, sembra viepiù assumere.

---

<sup>(99)</sup> Sul rischio di avallare la trasformazione di «un diritto di credito del lavoratore in un obbligo giuridico verso se stesso e/o verso la controparte datoriale» P. Tullini, *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, *Labor*, 2017, 2, 132.

<sup>(100)</sup> B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, *RIDL*, 2020, 2, I, 226.

<sup>(101)</sup> Cfr. P. Tullini, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, *DSL*, 2017, 1, I, 84.

<sup>(102)</sup> In generale, sulle tensioni fra le potenzialità delle tecnologie di monitoraggio usate in ottica di tutela della salute e sicurezza e la protezione di altri diritti del lavoratore, cfr. E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo*, op. cit., 139 ss.

<sup>(103)</sup> P. Pascucci, *Dieci anni di applicazione*, op. cit., 7; in senso adesivo M. Tiraboschi, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro*, op. cit., 149; A. Delogu, *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori*, op. cit., 70; v. anche G. Natullo, *Il Testo Unico su salute e sicurezza: spunti e proposte di modifica*, in *Il sistema prevenzionistico*, op. cit., 519.

## 6. (segue) **Quale sistema di prevenzione per il lavoro senza luogo fisso? Riflessioni fra analisi *de iure condito* e prospettive *de iure condendo***

Se «il diritto alla salute e sicurezza va ripensato come diritto della persona che lavora, e non già come diritto legato ad un determinato “luogo di lavoro”»<sup>(104)</sup>, il passo successivo è allora quello di provare a immaginare un modello prevenzionale per il lavoro senza luogo fisso, che, sviluppando la vocazione universalistica del d.lgs. n. 81/2008, prescindendo sia dalla natura giuridica della tipologia contrattuale, sia dallo spazio in cui l'attività si svolge.

A partire dai dati normativi vigenti, ma individuando alcuni indispensabili aggiustamenti da apportare ai medesimi, il baricentro di tale modello pare debba essere confermato nella valutazione di tutti i rischi.

In proposito, indicazioni interessanti vengono dalle fonti europee. In effetti, la centralità dell'adempimento in questione era già attestata dall'art. 7, par. 2, della proposta di Direttiva della Commissione relativa al lavoro mediante piattaforme digitali<sup>(105)</sup>, ove si avvalorava la rilevanza, nel diritto dell'Unione europea, del metodo procedurale basato sull'analisi e gestione del rischio quale modello regolativo generale<sup>(106)</sup>. Tuttavia, quell'articolato poco comprensibilmente limitava l'applicazione della norma citata al solo lavoro subordinato. Viceversa, come osservato<sup>(107)</sup>, il progetto di Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 21 dicembre 2022, e già quello del 3 maggio, compiendo una scelta del tutto condivisibile, estende il metodo della valutazione dei rischi oltre i confini della subordinazione. Ma v'è di più. Nell'ambito di una più accentuata considerazione delle tematiche relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, specialmente con riguardo all'impatto, sulla loro integrità psico-fisica, dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e ai meccanismi di sorveglianza umana sui medesimi anche nell'ottica di salvaguardare i beni in questione<sup>(108)</sup>, il nuovo art. 7, par. 2, conferma espressamente i principi sottesi alla prevenzione primaria, ossia che i rischi devono essere innanzitutto evitati e combattuti alla fonte e, solo ove ciò non

---

<sup>(104)</sup> P. Tullini, *Le sfide per l'ordinamento italiano*, in *Il sistema prevenzionistico*, op. cit., 332.

<sup>(105)</sup> Secondo cui tali piattaforme «a) valutano i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici; b) valutano se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro; c) introducono adeguate misure di prevenzione e protezione».

<sup>(106)</sup> Cfr., in un ambito contiguo, anche la proposta di Regolamento sull'I.A.

<sup>(107)</sup> Cfr. *supra*, nota 73.

<sup>(108)</sup> Per una dettagliata analisi di questi profili, qui impossibile da condurre, si rinvia a P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione al Convegno, organizzato dall'Accademia Nazionale dei Lincei, sul tema «Dignità del lavoro e civiltà digitale» (Roma, 24 febbraio 2023), § 5, in corso di pubblicazione nei relativi *Atti*.

sia possibile, ridotti al minimo (arg. *ex art.* 6, par. 2, lett. *a, b, c*, Dir. 89/391/Cee e art. 15, co. 1, lett. *c*, d.lgs. n. 81/2008)<sup>(109)</sup>.

In linea con queste limpide indicazioni, è chiaro, allora, che il rivisitato obbligo di valutazione dei rischi che qui si immagina dovrebbe espressamente valicare gli steccati, connessi alla natura giuridica del rapporto, fissati dal d.lgs. n. 81/2008, il quale, per il lavoro autonomo, contempla solo le modeste misure di cui all'art. 21 (da ultimo modificato dall'art. 14, co. 1, lett. *b*, del d.l. n. 48/2023), e, per le collaborazioni coordinate e continuative, incontra i limiti che si sono detti (sebbene forse superabili, con qualche forzatura, in via interpretativa)<sup>(110)</sup>. Esso, invece, dovrebbe includere tutti i rischi per la salute e sicurezza relativi a qualunque persona che lavora in ragione del suo inserimento funzionale nel progetto produttivo del datore di lavoro per la sicurezza, a prescindere dal luogo di svolgimento della prestazione e dalla tipologia contrattuale in virtù della quale essa è resa, dovendo rilevare solo la relazione *ex art.* 2, co. 1, lett. *a e b*, norma da confermare nella sua impostazione imperniata sulla rilevanza del dato organizzativo<sup>(111)</sup>.

Dato organizzativo, come evidenziato, centrale anche nella definizione di valutazione dei rischi, la quale, pertanto, mostra per tale via un'adeguata resilienza di fronte alla diffusione dei nuovi assetti produttivi e del lavoro. Analogo discorso vale per la concezione globale di tale obbligo abbracciata dal legislatore nazionale sulla scorta di quello comunitario. Ne deriva che, se la definizione in questione impone di comprendere in essa anche i rischi esogeni rispetto al progetto produttivo datoriale in senso stretto, ma pur sempre connessi all'occasione di lavoro<sup>(112)</sup>, sembra chiaro che il processo di valutazione *ex artt.* 28 e 29 d.lgs. n. 81/2008 debba essere condotto fin da ora considerando altresì i rischi di tipo ambientale prevedibilmente legati al contesto esterno in cui i lavoratori operano, dovendosi tener conto delle caratteristiche peculiari dei compiti e delle attività svolte dai singoli, soprattutto sotto il profilo delle modalità di esecuzione della prestazione, nonché della specifica situazione organizzativa<sup>(113)</sup>. Sicché,

---

(109) Secondo l'art. 7, par. 2, lett. *a*, le piattaforme «evitano i rischi dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per la sicurezza e la salute dei lavoratori delle piattaforme digitali, anche per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici, o valutano e contrastano i rischi che non possono essere evitati» (emendamento 140); ma v. pure il 38° *Considerando*, come riformulato dall'emendamento 50.

(110) *Supra*, § 4.

(111) Ad eccezione della parte che esclude irragionevolmente dalla definizione di lavoratore gli addetti ai servizi domestici e familiari; invece, si mostra necessario un ripensamento della nozione di «unità produttiva» *ex art.* 2, co. 1, lett. *t*, d.lgs. n. 81/2008, a cui pure rimanda la definizione di datore di lavoro, in quanto troppo tarata su di una dimensione meramente fisica; l'idea che fa leva sul vincolo che connette l'organizzazione al suo responsabile torna, invece, a far capolino, benché tra qualche ambiguità sotto il profilo considerato, nella definizione di azienda di cui all'art. 2, co. 1, lett. *c*.

(112) Sui rischi legati a condotte criminose di terzi o a malattie infettive, cfr. L. Angelini - C. Lazzari, *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, *DSL*, 2019, 2, I, 83 ss.

(113) Cfr. anche la risposta della Commissione per gli interpellati *ex art.* 12 d.lgs. n. 81/2008 del 16 maggio 2018, n. 3, <http://olympus.uniurb.it/>.

in via esemplificativa, il rischio derivante dallo sfrecciare nel traffico cittadino con un *box* di non piccole dimensioni sulle spalle, per recapitare, in un breve lasso di tempo, il pasto al cliente che lo ha ordinato, deve essere oggetto di una specifica valutazione, con conseguente assunzione delle misure preventive necessarie, opportunamente modulate, ad esempio, in ragione delle condizioni meteo o dello stato delle strade. Risulta, pertanto, evidente come i principi, poc'anzi ricordati, sottesi alla prevenzione primaria impongano un'attenta analisi delle regole che presiedono all'organizzazione del lavoro, potendo richiedere, nel caso ricordato, anche una revisione dei tempi originariamente programmati per la consegna del cibo. In tal senso, occorre ribadire che l'organizzazione, intesa come forma di azione, va riguardata dal punto di vista delle scelte di progettazione, modificando quelle valutabili come condizioni di rischio. In quest'ottica, il nesso che lega prevenzione primaria, organizzazione (in un'accezione non reificata) e valutazione dei rischi (quale strumento funzionale all'emersione di tutti i rischi al fine innanzitutto di evitarli, prima che di gestire quelli inevitabili) rappresenta, a mio avviso, il portato più rilevante del d.lgs. n. 81/2008; portato che andrebbe approfondito in tutte le sue potenzialità forse ancora non pienamente colte, derivando da esso la necessità di esaminare analiticamente i rapporti di causazione possibile così da correggere i processi decisionali destinati a costituire prevedibilmente una fonte di rischio. L'accurata analisi del processo di lavoro pare, infatti, l'antidoto più efficace alle problematiche che sorgono quando i rischi riguardano una prestazione, qualunque sia la sua natura giuridica, resa in un ambito estraneo alla disponibilità del datore di lavoro per la sicurezza.

In tale prospettiva, appare altresì chiaro che la procedura di cui agli artt. 28 e 29 d.lgs. n. 81/2008 rappresenta la sede idonea per individuare e rendere concretamente operante, quale misura di prevenzione specie a fronte dei rischi di tipo psicosociale di cui si è detto, la disconnessione del lavoratore dai sistemi informatici, che affiora dall'art. 19, co. 1, l. n. 81/2017, e rispetto alla quale, anche sulla scorta di altri ordinamenti<sup>(114)</sup> e delle proposte europee in campo<sup>(115)</sup>, si è avviato il progressivo riconoscimento come

---

<sup>(114)</sup> Sulla "genesì francese" del diritto alla disconnessione, da ultimo, A. Fenoglio, *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, *LDE*, 2021, 4, 3 ss.; per un'analisi comparata sul tema cfr. i contributi pubblicati in *Il lavoro a distanza*, op. cit., Sez. II.

<sup>(115)</sup> Recependo i contenuti dell'Accordo quadro sulla digitalizzazione (su cui M. Peruzzi, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, *DRI*, 2020, 4, 1213 ss.; A. Rota, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, *LLI*, 2020, 6, 2, C.24 ss.), la Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021, recante raccomandazioni alla Commissione sul diritto alla disconnessione, con l'allegata proposta di Direttiva (su cui A. Allamprese, *Il dibattito europeo sul diritto alla disconnessione*, in *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, op. cit., 123 ss.), definisce, infatti, quello alla disconnessione un «diritto fondamentale che costituisce una parte inseparabile dei nuovi modelli di lavoro della nuova era digitale» (*Considerando H*), applicabile «a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro *status* e dalle loro modalità di lavoro» (art. 1, par. 1, proposta di Direttiva). Su queste iniziative, e su altre più recenti, cfr. anche I. Zoppoli, *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, *federalismi.it*, 2023, 1, 292 ss.

diritto a prescindere dalla sua regolamentazione mediante patto individuale; riconoscimento collocato, però, pur sempre nell'ambito della legislazione emergenziale di epoca pandemica e non di una normativa organica, capace oltre tutto di trascendere i confini del lavoro agile<sup>(116)</sup>. Anche per questo aspetto, il metodo della valutazione dei rischi conferma la sua persistente attualità, atteso che, in virtù del principio di autonormazione<sup>(117)</sup> – giusta il quale il datore di lavoro risulta vincolato alle regole che egli stesso si dà in tale sede – l'adozione della misura in questione, anche ben al di là del lavoro agile, finirebbe con l'assumere rilievo addirittura penale. In tal modo, potrebbero altresì attenuarsi le incertezze – in termini di effettività, altrimenti impossibile da garantire sul piano pubblicistico – che circondano la disconnessione quando prevista solo nell'accordo individuale evocato dalla l. n. 81/2017 o introdotta dalla contrattazione collettiva.

Ma la valutazione dei rischi si lega anche all'indispensabile apporto del medico competente: come osservato<sup>(118)</sup>, la dimensione collaborativa del suo ruolo andrebbe ulteriormente valorizzata, affrancando finalmente la partecipazione del medesimo a tale attività dall'effettuazione della sorveglianza sanitaria. Obbligo, quest'ultimo, peraltro configurabile pure in contesti de-materializzati e che il citato d.l. n. 48/2023 opportunamente consente ora di attivare in tutti i casi in cui detta valutazione ne evidenzi il bisogno come misura di prevenzione<sup>(119)</sup>, così da garantire una maggiore protezione con riguardo a nuove situazioni di rischio, rispetto alle quali la procedura di valutazione conferma viepiù la propria natura di strumento prevenzionistico dinamico<sup>(120)</sup>, non cristallizzato solo su rischi precedentemente noti e acquisiti<sup>(121)</sup>. Tuttavia, di fronte al cortocircuito destinato a generarsi in questa ipotesi, dovendo l'esigenza del controllo sanitario emergere da un'attività valutativa effettuata senza il coinvolgimento della figura tecnica maggiormente competente ad apprezzarne la necessità, si ribadisce, una volta di più, l'urgenza di modificare la normativa nel senso per l'addietro indicato, auspicando che la conversione del d.l. n. 48/2023 possa rappresentare l'occasione a ciò propizia.

---

<sup>(116)</sup> Cfr. l'art. 2, co. 1-ter, del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 maggio 2021, n. 61, su cui C. Timellini, *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, LDE, 2021, 4, 1 ss.

<sup>(117)</sup> Di recente, D. Bianchi, *Autonormazione e diritto penale*, Giappichelli, 2022.

<sup>(118)</sup> *Supra*, § 2.

<sup>(119)</sup> Cfr. il nuovo art. 18, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008, su cui *supra*, nota 36; *contra*, tuttavia, R. Guariniello, *Sicurezza nel decreto Lavoro: un'occasione da non perdere*, [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it), 20 maggio 2023.

<sup>(120)</sup> Sul carattere aperto dell'obbligo di valutazione L. Angelini, *La valutazione di tutti i rischi*, in *Salute e sicurezza sul lavoro*, op. cit., 100-101.

<sup>(121)</sup> Peraltro, di fronte a rischi nuovi, v'è da interrogarsi sulla sufficienza della sola prospettiva prevenzionistica e sull'opportunità di orientarsi, invece, verso un approccio di tipo precauzionale: in proposito, anche con riferimento al rischio da ignoto tecnologico, cfr. A. Rota, *Sicurezza*, in *Lavoro digitale*, op. cit., 88-89, 93 ss.; sul principio di precauzione, da ultimo, E. Balletti, *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, VTDL, 2023, 1, 177 ss.

Risulta, poi, evidente come al principale adempimento datoriale siano strettamente collegati anche gli obblighi d'informazione e formazione.

Quanto al primo, vale ricordare che lo stesso art. 36, co. 3, d.lgs. n. 81/2008 prevede che le informazioni sui rischi per la salute e sicurezza connessi all'attività dell'impresa in generale, su quelli specifici cui il lavoratore è esposto e sulle misure di protezione e prevenzione adottate siano fornite altresì ai lavoratori a domicilio, a riprova dell'idoneità di tale obbligo a seguire il soggetto anche in caso di prestazione delocalizzata o resa in contesti de-materializzati, come conferma per altro verso l'art. 47-ter, co. 1, ultima parte, d.lgs. n. 81/2015, a proposito delle informazioni, rese ai *riders*, concernenti la tutela della sicurezza ai sensi dell'art. 47-septies, co. 3<sup>(122)</sup>. Nella prospettiva di una persistente rilevanza dell'obbligo in parola, interessante appare pure la previsione del Protocollo in tema di lavoro agile, secondo cui l'informativa al lavoratore va fornita anche «in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza» (art. 6, co. 2). La disposizione, infatti, appare pienamente in linea con l'art. 29, co. 3, d.lgs. n. 81/2008, il quale – nell'ottica di una gestione dinamica del sistema di prevenzione, necessaria a maggior ragione di fronte all'impetuosa innovazione digitale – sancisce una sorta di obbligo d'immediatezza nella rielaborazione della valutazione dei rischi in caso, tra l'altro, di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza, così confermandosi, una volta di più, la strumentalità di tale adempimento rispetto all'inveramento dei principi della prevenzione primaria nell'organizzazione datoriale.

Circa l'obbligo formativo, si è osservato che la formazione, allorché il datore di lavoro per la sicurezza non conosca il luogo di svolgimento della prestazione e non ne abbia la disponibilità, potrebbe non riuscire a rispondere pienamente al requisito della specificità, pur dovendo mantenere caratteri di sufficienza e adeguatezza: sicché, essa dovrebbe riguardare sia profili di ordine generale, avendosi comunque contezza del settore produttivo e del tipo di lavoro svolto, sia aspetti più particolari, atteso che le caratteristiche tipiche della mansione del lavoratore sono in ogni caso note<sup>(123)</sup>.

In questa prospettiva, la previa e tempestiva consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza tanto in merito all'organizzazione delle attività formative, quanto in ordine alla valutazione dei rischi (art. 50, co. 1, lett. *b* e *d*, d.lgs. n. 81/2008) può giocare un ruolo importante. La strada appare, però, costellata di difficoltà, legate sia a problematiche specifiche connesse ai bisogni formativi del Rls, non sempre edotto e consapevole dei nuovi scenari in cui si muove, sia – in ragione delle interrelazioni fra

---

<sup>(122)</sup> Su cui *supra*, nota 89; in proposito, I. Bresciani, *Le modifiche agli obblighi informativi nella disciplina delle prestazioni di consegna di beni mediante piattaforme digitali ex art. 47-bis, d.lgs. 81/2015 (art. 5, co. 2, lett. c, d.lgs. 104/2022)*, in *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, a cura di D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Fili - A. Trojsi, Adapt University Press, 2023, 305 ss.

<sup>(123)</sup> A. Delogo, *Salute, sicurezza e "nuovi" lavori*, op. cit., 71.

rappresentanza sindacale generalista e rappresentanza specialistica per la sicurezza<sup>(124)</sup> – a temi di più ampio respiro collegati alla rappresentabilità dei lavoratori dispersi in contesti produttivi rarefatti. Affiora così la necessità che l'autonomia collettiva, alla quale il legislatore affida il compito di rendere operativo il sistema dei Rls, preveda forme di coinvolgimento anche di coloro che operano in ambienti de-materializzati, utili tra l'altro a favorire l'emersione di un interesse collettivo che trascenda il piano della salute e sicurezza<sup>(125)</sup>, mostrandosi altresì capace, a monte, di capire, analizzare e negoziare i nuovi processi di organizzazione del lavoro, per non lasciarli all'incontrollata determinazione unilaterale del datore<sup>(126)</sup>.

Sotto il primo profilo, è auspicabile che il nuovo accordo Stato-Regioni previsto dall'art. 37, co. 2, d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, da tempo atteso e investito di ulteriori compiti dall'art. 14, co. 1, lett. *d*, del citato d.l. n. 48/2023, si mostri all'altezza delle aspettative, tenendo in adeguata considerazione le esigenze formative dei Rls sollecitate dai mutamenti in discorso (e provvedendo altresì a un cambio di passo nella formazione di chi collabora con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi, a partire dal RSPP).

Quanto al secondo profilo, un intervento di valorizzazione (anche da parte della contrattazione collettiva) della figura del rappresentante territoriale per la sicurezza potrebbe risultare sintonico rispetto ad assetti produttivi in cui i confini fra ambiente interno ed esterno appaiono sempre più sfumati.

In un'ottica *de iure condendo*, merita altresì soffermarsi sull'opinione che, denunciando gli attuali limiti di una formazione finalizzata alla protezione da un rischio presente in un determinato ambiente di lavoro, ne evoca la futura integrazione nello *status* professionale del lavoratore, quale «ingrediente della professionalità»<sup>(127)</sup>. La prospettiva sembra delineare, anche nel contesto di un mercato del lavoro maggiormente orientato alle competenze e caratterizzato da frequenti transizioni

---

<sup>(124)</sup> Sul tema, cfr. P. Campanella, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, a cura di L. Zoppoli - P. Pascucci - G. Natullo, Ipsoa, 2010, 471 ss. e, più di recente, L. Angelini, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, DSL, 2020, 1, I, 96 ss.

<sup>(125)</sup> Sui profili collettivi, con riferimento al lavoro digitale, per tutti, P. Tullini, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, LLI, 2018, 4, 1, 1 ss.; in generale, sul rapporto fra autonomia collettiva e nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro, M. Esposito, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass (Campobasso, 25-26 maggio 2023), dattiloscritto.

<sup>(126)</sup> V. anche P. Lambertucci, *Intelligenza artificiale e tutela del lavoratore*, ADL, 2022, 5, 908 ss.; A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020, 181 ss.; cfr. altresì il progetto di Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 21 dicembre 2022 in tema di lavoro mediante piattaforme digitali (emendamento 50 al 38° *Considerando*), a proposito della necessaria consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in un'ottica di partecipazione equilibrata.

<sup>(127)</sup> P. Tullini, *Le sfide per l'ordinamento italiano*, op. cit., 336; cfr. anche C. Alessi, *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, DSL, 2022, 2, I, 68.

lavorative<sup>(128)</sup>, le coordinate teoriche di riferimento entro le quali inquadrare la proposta di distribuire i compiti in materia formativa tra sistema dell'istruzione e/o dell'occupazione, da un lato, e sistema delle imprese, dall'altro, facendo impartire la formazione generale sui principi fondamentali già durante il ciclo dell'istruzione o comunque nel momento in cui il lavoratore si affaccia sul mercato del lavoro; sì che tale adempimento dovrebbe «divenire un requisito necessario per la sua occupabilità, e, addirittura, per la stessa validità del contratto di lavoro»<sup>(129)</sup>. La proposta pare interessante, anche perché si muove nel solco di quel superamento della contrapposizione netta “dentro/fuori” rispetto all'organizzazione produttiva che la nozione di salute implica<sup>(130)</sup>, collocandosi nella stessa linea che ha già indotto chi scrive ad argomentare la necessità, qui ribadita, di immaginare forme di interazione/integrazione fra la figura del medico competente e, tramite essa, l'intero sistema aziendale di prevenzione, e il Servizio Sanitario Nazionale<sup>(131)</sup>, seguendo la strada abbozzata dallo stesso d.lgs. n. 81/2008 nel suo art. 40, che assegna al medico competente compiti informativi destinati a trascendere l'ambito aziendale con riguardo ai dati dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria. Obbligo, quest'ultimo, come detto ipotizzabile anche in contesti lavorativi fluidi e che, in futuro, potrebbe costituire la base per forme di monitoraggio coordinato dello stato di salute dei lavoratori maggiormente strutturate rispetto a quelle individuate dal citato art. 40, con oneri condivisi fra SSN e imprese, proprio in ragione del fatto che la liquidità dei luoghi di lavoro porta con più evidenza alla luce il rapporto osmotico tra salute del prestatore e salute della popolazione.

Nell'ambito della stessa sezione II, intitolata «Valutazione dei rischi», è collocato non a caso anche l'art. 30 d.lgs. n. 81/2008, in tema di Mog<sup>(132)</sup>. In effetti, ferma restando la non coincidenza fra osservanza delle prescrizioni di legge e implementazione del modello di organizzazione e di gestione, è innegabile che quest'ultimo diventi «lo strumento attraverso il quale saranno sicuramente adempiuti tutti gli obblighi di valutazione e gestione dei rischi che il d.lgs. n. 81/2008 impone al datore di lavoro»<sup>(133)</sup>. Ne consegue altresì la stretta correlazione tra prevenzione primaria e modelli *ex art.* 30, nella misura in cui, tramite essi, «le linee della disciplina generale sono attaggiate al

---

<sup>(128)</sup> Sul tema, cfr. M. Tiraboschi, *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019, 195 ss.

<sup>(129)</sup> P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro*, op. cit., 52.

<sup>(130)</sup> *Supra*, § 2 e *infra*, § 7.

<sup>(131)</sup> C. Lazzari, *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza*, op. cit., 145-146.

<sup>(132)</sup> Di recente, P. Pascucci, *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali*, RGL, 2021, 4, I, 537 ss.; M. Giovannone, *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, DSL, 2022, 1, I, 94 ss.

<sup>(133)</sup> L. Angelini, *La valutazione di tutti i rischi*, op. cit., 98.

contesto aziendale che, da fonte [...] di tutti i rischi, diventa risorsa organizzativa deputata alla loro esclusione»<sup>(134)</sup>.

Nella prospettiva, qui abbracciata, volta a confermare la persistente attualità dell'elemento organizzativo nella tenuta del d.lgs. n. 81/2008, emerge così chiara l'esigenza d'investire sulla diffusione di tali modelli, anche tramite interventi normativi che incentivino la loro adozione attraverso meccanismi premiali – tarati, ad esempio, su quelli che si stanno sperimentando in materia di certificazione della parità di genere –, dunque al di là del sistema che attribuisce ad essi rilevanza ai fini dell'esonero dalla responsabilità amministrativa ex d.lgs. n. 231/2001. Modelli che, dal punto di vista adottato in questa sede, dovrebbero garantire l'adempimento degli obblighi indicati dall'art. 30 nell'ottica di una loro declinazione orientata alle specifiche modalità di svolgimento di una prestazione senza luogo fisso, con particolare riguardo alla valutazione dei rischi e individuazione di adeguate misure di prevenzione e protezione, all'informazione e formazione, alla sorveglianza sanitaria, alla partecipazione dei lavoratori.

Un altro dato interessante viene dal fatto che, sebbene i Mog si pongano su di un livello, volontario e per così dire “collettivo”, ulteriore e distinto rispetto a quello delle responsabilità individuali, che derivano dalla violazione della normativa prevenzionistica e che rimangono inalterate, i due piani risultano in qualche misura comunicanti. Da un lato, l'adozione ed efficace attuazione del Mog costituisce indubbiamente un utile ausilio per l'osservanza degli obblighi gravanti sui singoli, in ragione dell'approccio procedurale che lo caratterizza, in grado di favorire la creazione di un sistema aziendale di prevenzione più trasparente, idoneo, in quanto tale, a essere costantemente monitorato nel suo funzionamento anche sotto il profilo del rispetto delle disposizioni prevenzionistiche indirizzate alle diverse figure di quel sistema. Dall'altro lato, l'auspicabile diffusione di tali modelli, specie se asseverati, potrebbe contribuire all'affermazione di un'interpretazione del dovere di controllo sulla condotta del lavoratore sempre più orientata in chiave organizzativa. Invero, una lettura sistematica della norma induce a dire<sup>(135)</sup> che, laddove l'art. 30, co. 1, richiama le attività di vigilanza sull'operato del lavoratore (lett. *f*), esso finisca con l'attrarre il loro adempimento nella stessa logica organizzativa e procedurale che ispira la disposizione nel suo complesso. Ciò che si mostra in linea con quanto osservato circa l'obiettivo impraticabilità, in contesti de-materializzati, di forme di sorveglianza intese in senso assoluto<sup>(136)</sup>, ossia come controllo continuo e pressante implicante la costante presenza fisica del controllore accanto al controllato, da sostituire con procedure idonee che assicurino, a monte, il corretto adempimento degli obblighi gravanti sulla figura

---

<sup>(134)</sup> S. Buoso, *Principio di prevenzione*, op. cit., 98.

<sup>(135)</sup> Cfr. C. Lazzari, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore*, op. cit., 13 ss.

<sup>(136)</sup> *Supra*, § 5.

datoriale, con conseguente valorizzazione, a valle, del principio di autoresponsabilità di cui si è detto.

Valutazione dei rischi in chiave davvero universale, sul piano soggettivo e oggettivo; potenziamento del ruolo del medico competente e della sorveglianza sanitaria; declinazione mirata degli obblighi informativi e formativi; valorizzazione dei Mog; rafforzamento della partecipazione del lavoratore anche, ma non solo, attraverso la propria rappresentanza parrebbero così individuare i capisaldi di un possibile modello prevenzionale in grado di fronteggiare le sfide poste, sotto il profilo della tutela della salute della persona che lavora, dai nuovi assetti organizzativi.

## **7. Modello di sviluppo socio-economico, salute e sicurezza: considerazioni conclusive**

Si è già avuto modo di soffermarsi sull'intrinseco carattere di socialità del diritto alla salute, riconosciuto dalla giurisprudenza sin dagli anni settanta del '900<sup>(137)</sup>. A questo punto della riflessione pare necessario riprendere quel discorso in termini più ampi per formulare qualche considerazione conclusiva.

In effetti, l'aggettivo «sociale» presente nella definizione di salute, con la rete di rapporti a cui rimanda, pare richiamare l'attenzione sui profili relazionali che collegano la persona che lavora a ciò che la circonda, e quindi anche sui vari fattori di contesto (territoriali, socio-economici, culturali, ecc.) che possono incidere sul suo benessere, nell'ottica, già rilevata, di un superamento della contrapposizione netta fra ambiente interno ed esterno all'organizzazione produttiva. Insomma, nella definizione in questione sembra inverarsi un'idea di circolarità che, evocando una condizione di equilibrio armonico del soggetto rispetto all'ambiente, di lavoro e di vita, nel quale egli si trova inserito, implica un approccio olistico anche al tema qui in esame<sup>(138)</sup>.

Ne deriva che – sebbene nella distinzione di ruoli e responsabilità fra datore di lavoro e soggetti “altri” – la soluzione ai problemi della salute e sicurezza del *working anywhere* non può essere individuata esclusivamente a livello di organizzazione, pur permanendo l'essenzialità di tale nozione nella costruzione di un idoneo sistema prevenzionale. Si pensi, del resto, alla positiva saldatura tra politiche volte a migliorare la salubrità dell'ambiente esterno e benefici per la salute di chi in quell'ambiente lavora.

Più in particolare, riprendendo il tema, centrale per le ragioni dette, dei rischi psicosociali<sup>(139)</sup>, merita ricordare che, in una prima tassonomia dei medesimi, ordinati per importanza decrescente, l'Agenzia Europea di Bilbao pone al vertice della

---

<sup>(137)</sup> Cfr. Cass. civ., sez. un., 6 ottobre 1979, n. 5172; *supra*, § 2.

<sup>(138)</sup> Per l'applicazione del paradigma di «salute circolare» alle questioni di genere e a quelle ambientali cfr., rispettivamente, C. Lazzari, *Salute e lavoro: questioni di genere*, RGL, 2021, 2, I, 226 ss. e P. Pascucci - C. Lazzari, *La gestione della circolarità dei rischi*, op. cit.

<sup>(139)</sup> *Supra*, § 1.

graduatoria la precarietà dei contratti, declinata sia in termini di minor tutela in pendenza del rapporto, legata all'indebolimento delle tradizionali protezioni o alla tipologia negoziale, sia quale incertezza connessa alle prospettive occupazionali<sup>(140)</sup>. Risulta, pertanto, evidente come il micro-sistema normativo della sicurezza non possa farsi carico da solo di risolvere il problema relativo all'incidenza della precarietà, ampiamente diffusa nei nuovi assetti organizzativi, sulla salute del lavoratore, perché il carattere multidimensionale del bene in questione evoca, a monte, le opzioni di valore compiute dal decisore politico in materia di lavoro. È chiaro, quindi, che occorre riconoscere il ruolo di misure di prevenzione per così dire indiretta agli interventi legislativi, come, per restare all'esempio fatto, quelli sull'uso (e abuso) di tipologie contrattuali flessibili e sulla messa al bando di forme di mercificazione del lavoro, capaci di attenuare gli effetti più nefasti della precarietà sul benessere bio-psico-sociale del lavoratore; interventi che si configurano quali tasselli fondamentali nella costruzione di un sistema prevenzionistico inteso in senso ampio, alla cui edificazione contribuisce, allora, anche il nuovo Capo V-bis d.lgs. n. 81/2105, al di là degli evidenti limiti tecnici riscontrabili nella sua formulazione<sup>(141)</sup>.

In ultima analisi, dunque, la tutela della salute e sicurezza nei contesti produttivi e organizzativi caratterizzati da un'accentuata de-materializzazione non può essere affidata esclusivamente alla normativa specifica in materia, essendo chiamato in causa, più in generale, il modello di sviluppo socio-economico che si vuole promuovere. Un modello che, se mira a garantire una crescita socialmente sostenibile e realmente inclusiva, non può non mettere al centro la dignità della persona che lavora e i suoi diritti fondamentali. Non a caso, proprio il lavoro dignitoso costituisce l'Obiettivo n. 8 dell'Agenda Onu 2030, rappresentando esso, indiscutibilmente, un pilastro dello sviluppo sostenibile nelle tre dimensioni ambientale, economica e sociale. D'altra parte, se, per riprendere la tassonomia Osha poc'anzi citata, fra i rischi psicosociali alla precarietà fa seguito la vulnerabilità della forza lavoro in un mercato sempre più globalizzato<sup>(142)</sup>, è chiaro che la «nozione-paradigma»<sup>(143)</sup> di lavoro dignitoso elaborata in seno all'Oil appare dotata di potenzialità di tutela forse ancora non del tutto esplorate proprio per la vocazione universale che la caratterizza<sup>(144)</sup>. Ciò tanto più dopo che la

---

<sup>(140)</sup> C. Leccardi - F. Seghezzi - M. Tiraboschi, *Dalla I alla IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*, *WP Adapt Salus*, 2021, 4, 5.

<sup>(141)</sup> Sui quali, A. Perulli, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in *La nuova legge sui riders*, op. cit., 35 ss.; M. Barbieri, *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, *ivi*, 75 ss.; Id., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 5, 2, 1.45 ss.

<sup>(142)</sup> C. Leccardi - F. Seghezzi - M. Tiraboschi, *Dalla I alla IV rivoluzione industriale*, op. cit., 5.

<sup>(143)</sup> L. Angelini, *Sulla nozione-paradigma di lavoro dignitoso della Decent work Agenda*, in *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro (Udine, 13-14 giugno 2019), Giuffrè, 2020, 290 ss.

<sup>(144)</sup> Sul rapporto fra lavoro dignitoso, migliori livelli di salute fisica e psicologica e minore disagio psicosociale, F. Fraccaroli - I. Barbieri, *Le ricadute del "lavoro povero" sul benessere della persona e delle*

Risoluzione adottata dalla Conferenza Internazionale del Lavoro del 2022 ha emendato molto opportunamente la Dichiarazione di Ginevra del 1998, inserendo fra i *core labour standards* anche il diritto a un «ambiente di lavoro salubre e sicuro» e includendo le Convenzioni n. 155/1981 e n. 187/2006 fra quelle fondamentali. E il riferimento all'ambiente di lavoro («*milieu de travail sûr et salubre*» nel testo francese della Risoluzione, «*a safe and healthy working environment*» in quello inglese), che parrebbe spogliato dei connotati materiali propri del luogo fisico, potrebbe non essere senza significato ai fini considerati in questa sede<sup>(145)</sup>.

In conclusione, i diritti fondamentali costituiscono la base etica, prima ancora che giuridica, su cui poggia la nozione di lavoro dignitoso. Tra essi, come riconosciuto espressamente dall'Oil, non può non annoverarsi anche il diritto a un ambiente di lavoro sano e sicuro, qui inteso nell'accezione ampia di qualunque spazio destinato a ospitare una persona che lavora. Ciò che trova corrispondenza, sul piano interno, nell'art. 41, co. 2, Cost.<sup>(146)</sup>, la cui formulazione, confermando l'inestricabile intreccio fra dignità della persona e tutela della sua salute e sicurezza<sup>(147)</sup>, implicitamente avvalorava la necessità di un approccio sistemico<sup>(148)</sup> anche ai temi oggetto di questo contributo.

---

*organizzazioni*, LD, 2019, 1, 29 ss.; per una riflessione sul lavoro dignitoso nella prospettiva dei lavoratori delle piattaforme digitali, V. Cangemi, *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, ADL, 2023, 1, 36 ss.

<sup>(145)</sup> In effetti, come si evince dall'art. 5, lett. a, della Convenzione n. 155/1981, che li menziona entrambi, «luogo di lavoro» (su cui *supra*, nota 83) e «ambiente di lavoro» non sono usati come sinonimi.

<sup>(146)</sup> *Supra*, § 2.

<sup>(147)</sup> Sulla compenetrazione fra dignità e sicurezza con riferimento alle nuove forme di organizzazione del lavoro incentrate sull'innovazione tecnologica digitale, da ultimo, P. Pascucci, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro*, op. cit.

<sup>(148)</sup> Pur se da altra prospettiva, per un ripensamento del rapporto fra salute e lavoro in una logica di sistema cfr. M. Tiraboschi, *Salute e lavoro*, op. cit.

## Bibliografia

- Abignente A., *Lavoro agile: potere nella relazione e dematerializzazione del dominio*, in R. Santagata De Castro - P. Monda (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, in *Quaderni DML*, 2022, 13, 25-36.
- Alaimo A., *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *LLI*, 2022, 8, 1, R.3-28.
- Ales E., *Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective*, in *WP CSDLE, Int.*, n. 120/2015, 1-45.
- Ales E., *L'occasione di lavoro all'epoca del lavoro 'multi-locale': quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in E. Ales - G. Canavesi (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi*, Editoriale Scientifica, 2020, 75-136.
- Ales E., *Il benessere del lavoratore: nuovo paradigma di regolazione del rapporto*, in *DLM*, 2021, 1, 43-58.
- Ales E., *Ragionando su "fattispecie" ed "effetti" nel prisma del lavoro agile*, in R. Santagata De Castro - P. Monda (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, in *Quaderni DML*, 2022, 13, 38-85.
- Alessi C., *La formazione in materia di sicurezza dopo il d.l. 21 ottobre 2021, n. 146*, in *DSL*, 2022, 2, I, 62-73.
- Allamprese A., *Il dibattito europeo sul diritto alla disconnessione*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Futura, 2021, 4, 123-127.
- Allamprese A. - Bonardi O., *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, in *DSL*, 2020, 2, I, 42-86.
- Allamprese A. - Pascucci F., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *RGL*, 2017, 2, I, 307- 330.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020.
- Angelini L., *Dalle species al genus (o viceversa). Note sull'obbligo di valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi psico-sociali*, in Id. (a cura di), *La prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, in *WPO*, 2014, 31, 77-88.
- Angelini L., *La valutazione di tutti i rischi*, in P. Pascucci (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2019, 81-113.
- Angelini L., *Sulla nozione-paradigma di lavoro dignitoso della Decent work Agenda*, in *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro (Udine, 13-14 giugno 2019), Giuffrè, 2020, 290-294.
- Angelini L., *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in *DSL*, 2020, 1, I, 96-116.
- Angelini L. - Lazzari C., *La sicurezza sul lavoro nelle attività svolte all'estero*, in *DSL*, 2019, 2, I, 73-97.
- Balandi G.G. - Calafà L. - Lerouge L. - Molina Navarrete C. - Peruzzi M. - Steinberg M.-Triomphe C.E. - Van Der Plancke V., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, in *WPO*, 2012, 14, 1-144.
- Balletti E., *Il principio di precauzione nel diritto del lavoro*, in *VTDL*, 2023, 1, 177-205.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *LLI*, 2019, 5, 2, I.1-56.
- Barbieri M., *Contraddizioni sistematiche e possibili effetti positivi di una legge di buone intenzioni e cattiva fattura*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 3, 75-105.
- Barbieri M., *Lavoro su piattaforma, coronavirus, conflitto sociale e legislazione: i nodi sono tutti da sciogliere*, in *LLI*, 2020, 6, 1, II-XIII.
- Barbieri M., *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nella sentenza di Palermo sui riders*, in *LLI*, 2020, 6, 2, 63-92.

- Barbieri M., *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *LLI*, 2021, 7, 2, C.1-20.
- Bianchi D., *Autonormazione e diritto penale*, Giappichelli, 2022.
- Biasi M., *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *DRI*, 2020, 3, 841-847.
- Biasi M., *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in *LDE*, 2023, 1, 1-14.
- Bozzao P., *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in *federalismi.it*, 2022, 6, 106-128.
- Bresciani I., *Le modifiche agli obblighi informativi nella disciplina delle prestazioni di consegna di beni mediante piattaforme digitali ex art. 47-bis, d.lgs. 81/2015 (art. 5, co. 2, lett. c, d.lgs. 104/2022)*, in D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Fili - A. Trojsi (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, 2023, 299-310.
- Brollo M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - Il rapporto individuale di lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass (Campobasso, 25-26 maggio 2023), dattiloscritto.
- Bronzini G., *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'“umanesimo digitale”*, in *LDE*, 2022, 1, 1-12.
- Buoso S., *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in *DSL*, 2019, 1, I, 23-36.
- Buoso S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2020.
- Caffio S., *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *LG*, 2021, 4, 339-352.
- Cairolì S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, 2020.
- Calafà L., *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *LD*, 2012, 2, 257-290.
- Campanella P., *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. Zoppoli - P. Pascucci - G. Natullo (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Ipsoa, 2010, 471-518.
- Campanella P., *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Futura, 2021, 4, 101-120.
- Cangemi V., *Lavoro povero e non dignitoso. Il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *ADL*, 2023, 1, 36-57.
- Carinci M. T. - Ingraio A., *Il lavoro agile: criticità emergenti e proposte per una riforma*, in *LLI*, 2021, 7, 2, R.12-59.
- Caruso B., *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *RIDL*, 2020, 2, I, 215-249.
- Cefaliello A., *Psychosocial risks in Europe. National examples as inspiration for a future directive*, in *ETUI Policy Brief*, 2021/16, 1-7.
- Commissione europea, *Lavoro più sicuro e più sano per tutti - Aggiornamento della normativa e delle politiche dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, COM(2017) 12 final, 10 gennaio 2017.
- Commissione europea, *Quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2021-2027. Sicurezza e salute sul lavoro in un mondo del lavoro in evoluzione*, COM(2021) 323 final, 28 giugno 2021.
- Cruz Villalon J., *Le trasformazioni delle relazioni industriali di fronte alla digitalizzazione dell'economia*, in *DLRI*, 2018, 158, 463-492.
- Cruz Villalon J., *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, in *LD*, 2023, 1, 109-128.
- Dagnino E., *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019.
- Delogu A., *Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *DSL*, 2018, 2, I, 37-77.
- Delogu A., *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *DSL*, 2020, 1, I, 61-78.
- De Stefano V., *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *ILLJ*, 2022, 15, 1, 1-11.

- Di Stasi A., *Diritto del lavoro, principio di precauzione e sostenibilità ambientale: una convergenza necessaria*, in *VTDL*, 2023, 1, 207-223.
- D'Onghia M., *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, in *Quaderni DLM*, 2021, 11, 251-267.
- Donini A., *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, BUP, 2019.
- Donini A. - Novella M., *Il metaverso come luogo di lavoro. Configurazione e questioni regolative*, in *LLI*, 2022, 8, 2, 2-25.
- Esposito M., *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass (Campobasso, 25-26 maggio 2023), dattiloscritto.
- Eu-Osha, *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, 2017.
- Eu-Osha, *Digital platform work and occupational safety and health: a review*, 2021.
- Eu-Osha, *Il futuro del lavoro in un ambiente virtuale e la sicurezza e salute sul lavoro*, 2021.
- Fenoglio A., *Una veste digitale per il diritto al riposo: il diritto alla disconnessione*, in *LDE*, 2021, 4, 1-15.
- Fenoglio A., *Tempo e subordinazione: riflessioni intorno al lavoro agile*, in *LLI*, 2022, 8, 1, 183-206.
- Fraccaroli F. - Barbieri I., *Le ricadute del "lavoro povero" sul benessere della persona e delle organizzazioni*, in *LD*, 2019, 1, 29-49.
- Giovannone M., *Modelli organizzativi e sicurezza sui luoghi di lavoro alla prova del Covid-19 e a vent'anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 231/2001*, in *DSL*, 2022, 1, I, 94-113.
- Giubboni S., *I riders e la legge*, in *RDSS*, 2019, 4, 847-852.
- Guariniello R., *Sicurezza nel decreto Lavoro: un'occasione da non perdere*, in [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it), 20 maggio 2023.
- Ilo, *Psychosocial factors at work: recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984.
- Ingrao A., *Il mercato delle ore di lavoro*, Giuffrè, 2020.
- Laforgia S., *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in *DSL*, 2016, 1, I, 126-137.
- Lai M., *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli, 2002.
- Lamberti F., *Il metaverso: profili giuslavoristici tra rischi nuovi e tutele tradizionali*, in [federalismi.it](http://federalismi.it), 2023, 4, 205-238.
- Lambertucci P., *Intelligenza artificiale e tutela del lavoratore*, in *ADL*, 2022, 5, 897-911.
- Lazzari C., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2015.
- Lazzari C., *Le disfunzioni dell'organizzazione del lavoro: mobbing e dintorni*, in *DSL*, 2018, 2, I, 1-14.
- Lazzari C., *Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»*, in *RDSS*, 2018, 3, 455-487.
- Lazzari C., *Alla ricerca di tutele per i gig-workers, fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *ADL*, 2019, 3, 510-531.
- Lazzari C., *L'individuazione del datore di lavoro per la sicurezza e i suoi riflessi sul piano sistematico*, in *DSL*, 2020, 1, I, 35-48.
- Lazzari C., *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in *DSL*, 2020, 1, I, 136-149.
- Lazzari C., *Salute e lavoro: questioni di genere*, in *RGL*, 2021, 2, I, 226-235.
- Lazzari C., *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in *DSL*, 2022, 1, I, 1-18.
- Lazzeroni L., *Metaverso*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 162.
- Leccardi C. - Seghezzi F. - Tiraboschi M., *Dalla I alla IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*, in *WP Adapt Salus*, 2021, 4, 1-31.

- Leone G., *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. Garofalo (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, 2018, 469-489.
- Lepore M., *La nuova normativa: dalla prevenzione tecnologica alla sicurezza di tipo organizzativo*, in M. Tiraboschi - L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009)*, Giuffrè, 2009, 49-54.
- Lo Faro A. (edited by), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, 2023.
- Loffredo A. - Tufo M., *Lavoro e impresa digitale tra norme nazionali ed economia transnazionale*, in *WP CSDLE*, It., n. 405/2019, 1-50.
- Maggi B., *Analisi e progettazione del lavoro per la tutela della salute. L'orientamento innovativo del d.lgs. n. 626 del 1994*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, 1997, 323-350.
- Maggi B., *Introduzione*, in B. Maggi - G. Rulli (a cura di), *Decreto Legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, TAO Digital Library, 2011, 1-6.
- Maggi B., *Il «vero paziente» è il lavoro*, TAO Digital Library, 2015.
- Magnani M., *I tempi e i luoghi di lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, in *WP CSDLE*, It., n. 404/2019, 1-9.
- Maio V., *Diritto del lavoro e metaverso. Se il lavoro non è un (video)gioco*, in *LLI*, 2022, 8, 2, 41-61.
- Malzani F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè, 2014.
- Malzani F., *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *DLM*, 2018, 1, 17-36.
- Malzani F., *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, in P. Pascucci (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2019, 45-65.
- Martone M., *Prime riflessioni su lavoro e metaverso*, in *ADL*, 2022, 6, 1131-1146.
- Montuschi L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976.
- Morrone M., *La piattaformizzazione dello spazio-tempo. Appunti per una teoria della relatività organizzativa*, in *LLI*, 2022, 1, 8, 139-165.
- Natullo G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in Id. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet giuridica, 2015, 3-42.
- Natullo G., *Il Testo Unico su salute e sicurezza: spunti e proposte di modifica*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale. Bilancio e prospettive di una ricerca*, Adapt University Press, 2021, I, 519-527.
- Nogler L., *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *DLRI*, 2015, 147, 337-357.
- Novella M., *Impresa*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 5-24.
- Nunin R., *La prevenzione dello stress lavoro-correlato. Profili normativi e responsabilità del datore di lavoro*, EUT, 2012.
- Pascucci P., *Prevenzione e organizzazione nel diritto della sicurezza sul lavoro*, in *SD*, 2011, 3, 175-182.
- Pascucci P., *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in *Prisma*, 2016, 1, 21-31.
- Pascucci P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras, 2017.
- Pascucci P., *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *DSL*, 2018, 1, I, 1-17.
- Pascucci P., *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, 1, I, 37-57.
- Pascucci P., *La tutela della sicurezza sul lavoro nelle attività all'aperto con l'uso dei droni (SAPR)*, in *CGDV*, 2020, 7, 1-6.
- Pascucci P., *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in *DLRI*, 2021, 171, 421-458.
- Pascucci P., *Salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità degli enti, modelli organizzativi e gestionali*, in *RGL*, 2021, 4, I, 537-552.
- Pascucci P., *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in *LD*, 2022, 2, 335-355.

- Pascucci P., *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione al Convegno, organizzato dall'Accademia Nazionale dei Lincei, sul tema «Dignità del lavoro e civiltà digitale» (Roma, 24 febbraio 2023), in corso di pubblicazione nei relativi *Atti*.
- Pascucci P. - Lazzari C., *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in *DSL*, 2023, 1, I, in corso di pubblicazione.
- Pasquarella V., *(Iper)digitalizzazione del lavoro e techno-stress lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, in *ADL*, 2022, 1, 50-70.
- Passalacqua P., *Qualificazione del rapporto di lavoro nella proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme e spunti sul diritto interno*, in *federalismi.it*, 2023, 9, 242-256.
- Perulli A., *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDL*, It., n. 410/2020, 1-73.
- Perulli A., *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente e le tutele del lavoro autonomo tramite piattaforme digitali*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 3, 27-74.
- Perulli A. - Treu T., *"In tutte le sue forme e applicazioni"*, Giappichelli, 2022.
- Peruzzi M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *DSL*, 2017, 1, I, 1-29.
- Peruzzi M., *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, 2020, 4, 1213-1219.
- Peruzzi M., *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, in *RGL*, 2021, 2, I, 179-190.
- Peruzzi M., *"Almeno tu nel metaverso". Il diritto del lavoro e la sfida dei nuovi spazi digitali*, in *LLI*, 2022, 8, 2, 63-74.
- Rausei P., *Sul c.d. Decreto Lavoro del Primo Maggio (d.l. n. 48/2023). Tanto rumore per poco (aspettando la conversione in legge)*, in <https://www.rivistalabor/>, 7 maggio 2023, 1-10.
- Romeo C., *L'avatar, il metaverso e le nuove frontiere del lavoro: traguardo o recessione*, in *LG*, 2023, 5, 471- 478.
- Rota A., *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *LLI*, 2020, 6, 1, 60-86.
- Rota A., *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *LLI*, 2020, 6, 2, C.24-48.
- Rota A., *Sicurezza*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 83-103.
- Salento A., *Industria 4.0, imprese, lavoro. Problemi interpretativi e prospettive*, in *RGL*, 2017, 2, I, 175-194.
- Saracini P., *Intervento*, in U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020, 3, 165-172.
- Signorini E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, 2018.
- Smuraglia C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, 1974.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018.
- Timellini C., *Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale*, in *LDE*, 2021, 4, 1-13.
- Tiraboschi M., *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, Adapt University Press, 2019.
- Tiraboschi M. (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale. Bilancio e prospettive di una ricerca*, Adapt University Press, I, 2021.
- Tiraboschi M., *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *DSL*, 2022, 2, I, 136-154.
- Tiraboschi M., *Il lavoro agile tra innovazioni tecnologiche e dinamiche sociali. Contributo e limiti del punto di vista giuridico*, in R. Santagata De Castro - P. Monda (a cura di), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, in *Quaderni DML*, 2022, 13, 87-98.
- Tiraboschi M., *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in *DRI*, 2023, 2, 229-276.
- Tomassetti P., *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, 2018.
- Tomassetti P., *Ambiente di lavoro e di vita: fonti regolative e standard di prevenzione*, in *RGL*, 2021, 2, I, 160-178.

- Tornaghi M., *Universalismo vs. selettività della tutela prevenzionistica: brevi spunti sul caso dei riders*, in *DSL*, 2021, 2, I, 60-78.
- Tosi P., *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *ADL*, 2015, 6, 1117-1132.
- Treu T., *Introduzione*, in A. Occhino (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, 2018, XIII-XX.
- Tria L., *Il benessere organizzativo non è una formula vuota*, in A. Ciriello (a cura di), *Giudici e cambiamenti del diritto del lavoro*, in *Quaderni DLM*, 2018, 5, 115-124.
- Tufo M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale scientifica, 2021.
- Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in Ead. (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, 2017, 3-20.
- Tullini P., *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 2017, 1, I, 75-85.
- Tullini P., *Sicurezza sul lavoro: posizione di garanzia del datore e concorso di colpa del lavoratore*, in *Labor*, 2017, 2, 124-133.
- Tullini P., *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, 2018, 4, 1, 1-15.
- Tullini P., *Le sfide per l'ordinamento italiano*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione industriale. Bilancio e prospettive di una ricerca*, Adapt University Press, 2021, I, 332-339.
- Tullini P., *Prevenzione e tutela della sicurezza sul lavoro nell'economia digitale*, in *RDSS*, 2021, 4, 671-691.
- Tullini P., *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2022.
- Tullini P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, 8, 1, R.43-56.
- Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, 1, 75-140.
- Zoppoli I., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, in *federalismi.it*, 2023, 1, 292-303.
- Zoppoli L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in *LDE*, 2022, 1, 1-13.