

Capitolo I

L'obbligazione prevenzionistica datoriale al crocevia tra responsabilità civile, responsabilità penale e tutela previdenziale. Posizione del problema

SOMMARIO: 1. Le tre prospettive della disciplina di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: perimetri regolativi, sovrapposizioni e riflessi sulla delimitazione dell'obbligazione prevenzionistica. – 2. L'assetto del sistema prevenzionistico nello scenario dei nuovi modelli organizzativi dell'impresa e del lavoro, dei rischi emergenti e dei nuovi ambienti di lavoro: problemi e prospettive. – 3. L'idea della prevenzione organizzativa e partecipata come perno di una nuova concezione del sistema di tutela della salute e sicurezza. Individuazione del tema di indagine e piano dell'opera.

1. Le tre prospettive della disciplina di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: perimetri regolativi, sovrapposizioni e riflessi sulla delimitazione dell'obbligazione prevenzionistica

La disciplina di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro attualmente vigente in Italia è il risultato di numerosi interventi legislativi¹ rispondenti a logiche differenti che costituiscono, nel complesso, un *corpus* normativo imponente, a tratti privo di omogeneità e di coordinamento. Esso infatti è l'esito della interazione e della progressiva stratificazione di una serie di provvedimenti che rispondono a *rationes* differenti e la cui attuazio-

¹ Sull'evoluzione del sistema prevenzionistico cfr. la voce *Salute e Sicurezza sul Lavoro*, in *Enciclopedia Giuridica Treccani*. In dottrina M. PERSIANI, M. LEPORE, *Profilo storico-legislativo del concetto di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Torino, 2012, pp. 3-18; L. FANTINI, A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le norme, l'interpretazione, la prassi*, Giuffrè, Milano, 2015; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Torino, 2021.

ne è affidata a specifici meccanismi applicativi e sanzionatori².

Le fonti in materia sono molteplici ed eterogenee e, talune di esse, particolarmente risalenti nel tempo considerato che, ben prima dell'avvento della Costituzione, sono state declinate in tre distinti ambiti regolativi.

Il primo è riconducibile alla disciplina delle tutele assicurative e previdenziali, progressivamente affermatesi nel nostro Paese in risposta alle profonde trasformazioni economiche e sociali innescate dalla prima rivoluzione industriale³ ed oggi dettate in buona parte dal d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124⁴ (cosiddetto Testo Unico Infortuni e Malattie Professionali) e dai successivi atti integrativi e modificativi⁵.

Il secondo si innerva, *in primis*, nella obbligazione civilistica contrattuale di cui all'art. 2087 c.c., cui fa da complemento la disciplina civilistica delle obbligazioni extracontrattuali di cui agli artt. 2043 e 2049 c.c.⁶, oltre che nei correlati regimi di responsabilità. A sua volta, l'obbligazione prevenzionistica *ex art.* 2087 c.c. è stata specificata dallo Statuto dei lavoratori (art. 9) e dalle successive disposizioni di legge speciale. Prima, il d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626⁷ e,

²Per una analisi della nascita del sistema prevenzionistico e previdenziale di tutela del lavoratore contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nel suo rapporto con il diritto civile, cfr. la ricostruzione di L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1976; L. MONTUSCHI, *La tutela contro gli infortuni dal 1898 ad oggi: cent'anni di storia*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 6/1998, p. 710, nonché quella di L. GAETA, *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1986. Più di recente cfr. M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2/2023, pp. 229-235.

³Per una ricostruzione delle tematiche M. PERSIANI, M. D'ONGHIA, *Diritto della Sicurezza Sociale*, Giappichelli Editore, Torino, 2021, pp. 87-129; M. PERSIANI, *A cinquanta anni dal Testo Unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, in M. PERSIANI, *Diritto del lavoro. Altri saggi (2004-2021)*, Cacucci, Bari, 2022. E, ancora, E. ALES, G. CANAVESI, D. CASALE, R. CASILLO, M. ESPOSITO, G. LUDOVICO, R. VIANELLO, *Diritto della Sicurezza Sociale*, Giuffrè, Milano, 2021, pp. 111-148 e la trattazione di A. DE MATTEIS, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, Milano, 2016.

⁴Recante il *Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*.

⁵Il riferimento va in particolare al d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, recante *Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144*.

⁶Cfr. E. MAGI, *Responsabilità ex art. 2049 c.c. e obbligo di sicurezza nella fattispecie del distacco*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/2018, pp. 25-37.

⁷Recante la *Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro*. Sul processo di trasposizione delle direttive europee A. MARESCA, *Ambiente di lavoro e protezione comunitaria*, Giuffrè, Milano, 1997.

successivamente, il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81⁸ (c.d. Testo Unico di Salute e Sicurezza sul Lavoro)⁹; entrambi hanno realizzato progressivamente la trasposizione della disciplina europea in materia, a partire dalla direttiva 89/391/CEE¹⁰.

Peraltro il d.lgs. n. 81/2008, come si avrà modo di vedere, sconta ancora un numero significativo di provvedimenti attuativi rimasti sulla carta, oltre che un grado di effettività non del tutto soddisfacente.

Il terzo ambito regolativo è quello che disciplina la responsabilità penale del datore di lavoro e degli altri “attori del sistema di prevenzione” in caso di inosservanza delle obbligazioni prevenzionistiche generali del Codice Civile e di quelle rinvenibili nella legislazione speciale sopra citata, qualora dalle stesse derivi la commissione di uno o più delitti riconducibili alle fattispecie di cui agli artt. 437, 451, 589 e 590¹¹ c.p. ovvero di una o più contravvenzioni tra quelle disciplinate dal “microsistema penalistico” contenuto nel d.lgs. n. 81/2008¹².

In questo quadro la Costituzione ha consentito di ricondurre la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e le sue diverse dimensioni regolative nell’alveo di principi comuni superiori di fondamentale rilevanza che, da allora, costituiscono primario punto di riferimento per l’intera regolamentazione della materia. Ci si riferisce in particolare alle previsioni di cui agli artt. 3, 32, 38 e 41 Cost. anche se, ai fini penalistici, di pari rilievo è il riferimento agli artt. 25 e 27 Cost.

D’altra parte, nonostante la riconduzione nel comune alveo dei principi costituzionali e nella consapevolezza dei diversi valori al cui presidio questi ultimi sono preposti, le tre dimensioni del sistema di tutela della salute e del-

⁸ Recante la *Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*.

⁹ Per una ricostruzione si veda di M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet Giuridica, Torino, 2012; nonché L. FANTINI, A. GIULIANI, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le norme, l’interpretazione, la prassi*, Giuffrè, Milano, 2015; G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli, Torino, 2021.

¹⁰ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l’attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

¹¹ Rubricati, rispettivamente, *Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro*, *Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*, *Omicidio colposo*, *Lesioni personali colpose*.

¹² Nella prospettiva penalistica D. PIVA, *La responsabilità del “vertice” per organizzazione difettosa nel diritto penale del lavoro*, Jovene, Napoli, 2011; A. PADULA, *Tutela civile e penale della sicurezza sul lavoro*, Cedam, Padova, 2010 e ancora di L. GRILLI, *Diritto penale del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985; F. GIUNTA, D. MICHELETTI, *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro* (a cura di), Giuffrè, Milano, 2010 ed inoltre quella di F. ANTOLISEI, L. GRILLI, *Profili di diritto penale del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001.

la sicurezza sul lavoro continuano ad essere incardinate in ambiti regolativi distinti e dai contorni – formalmente – molto netti. Come pure è vero che esse sono puntualmente destinate ad interagire per le comuni finalità social-proteettive, tanto più nel complesso e scivoloso terreno di valutazione dell'esatto adempimento dell'obbligazione prevenzionistica del datore di lavoro e degli altri titolari di posizioni di garanzia, nonché delle responsabilità derivanti dalla sua inosservanza.

Altrettanto pacifico è che, anche alla luce di dette interazioni e delle indubbe complessità tecniche e vocazione interdisciplinare della materia, la dottrina e la giurisprudenza abbiano fornito – e continuano a fornire – un significativo contributo interpretativo in ciascuno dei tre ambiti, arricchendoli di accezioni valoriali e sfumature applicative e adeguandoli alla evoluzione delle condizioni di lavoro ed alla emersione di nuovi fattori di rischio; di fatto, dunque, integrandoli ulteriormente tra di loro.

Tuttavia, come si cercherà di sostenere nel presente studio, l'ampio "mosaico normativo" che domina la materia è composto da previsioni che, sebbene accomunate dalla condivisibile esigenza di una protezione sempre più integrale, universalistica ed olistica del benessere dei lavoratori (art. 2, co. 1, lett. p) del d.lgs. n. 81/2008) e per questo naturalmente soggette a dinamiche di interazione e reciproca integrazione, restano pur sempre poste a fondamento di regimi di tutela non coincidenti né perfettamente sovrapponibili, poiché rispondenti a principi costituzionali, previsioni di legge speciale, canoni interpretativi e meccanismi di operatività processuale differenti.

D'altra parte, come pure si argomenterà più avanti, la chiara distinzione formale tra i perimetri regolativi della disciplina civilistica, penalistica e previdenziale non è riuscita a limitare una certa tendenza, a più riprese manifestata dalla prassi interpretativa, ad estendere il dato letterale delle disposizioni proprie dei tre regimi di tutela, con l'effetto di innestare tra gli stessi talune sovrapposizioni e di ampliarne l'ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo. Ciò ha determinato, senza dubbio, una storica estensione qualitativa e quantitativa delle tutele accordate in un ambito di per sé giuridicamente dinamico.

Basti solo pensare alla evoluzione che i modelli teorici e gli strumenti giuridici hanno avuto nella progressiva transizione dallo storico sistema assicurativo-transattivo introdotto dalla legge n. 80/1898 (art. 3) "senza pregiudizio delle responsabilità civili e penali" dei datori di lavoro, all'impianto prevenzionistico di cui all'art. 2087 cc. ed alle successive leggi speciali in materia prevenzionistica e previdenziale.

È pure vero, però, che il citato "sconfinamento" dei perimetri regolativi, parallelamente, ha influenzato in modo significativo i già complessi mecca-

nismi di valutazione della responsabilità civile e penale dei principali titolari di posizioni di garanzia. In buona sostanza l'approccio ermeneutico appena citato ha finito per riflettersi, dal punto di vista oggettivo, sulla identificazione dell'esatto perimetro della obbligazione prevenzionistica e sulla determinatezza e la determinabilità delle fattispecie dalla cui violazione possa derivare l'effettiva applicazione delle sanzioni, specie quelle penali. Dal punto di vista soggettivo, poi, esso ha condizionato le tecniche di analisi dei presupposti della responsabilità del datore di lavoro e degli altri titolari di posizioni di garanzia, a fronte dell'inadempimento degli obblighi di tutela.

La sovrapposizione appena descritta, come si argomenterà nel prosieguo, pare potersi ricondurre storicamente e in massima parte al modo in cui, nel corso dei decenni, l'obbligo di sicurezza datoriale è stato declinato nei distinti ambiti a partire dalla disposizione dell'art. 2087 c.c.; una previsione dalla vocazione indubbiamente onnicomprensiva dei valori sottesi alla materia.

Infatti, la norma non solo è divenuta la primaria fonte dell'obbligazione civilistica contrattuale di tutela dell'integrità fisica e morale del prestatore di lavoro e della responsabilità contrattuale dalla sua violazione scaturente, ma è stata altresì intesa quale principale canone di valutazione della responsabilità civile extracontrattuale ai sensi degli artt. 2043 e 2049 c.c., nonché paradigma valutativo della responsabilità penale e dell'applicabilità del relativo apparato sanzionatorio.

A sua volta, la sussistenza della responsabilità penale del datore di lavoro, valutata alla stregua dell'art. 2087 c.c., è stata normativamente regolata quale condizione pregiudiziale per il concorso tra le prestazioni indennitarie erogate da Inail a favore del lavoratore in totale autonomia rispetto all'eventuale accertamento delle responsabilità datoriali e quelle risarcitorie civilistiche poste a carico del datore di lavoro a fronte di accertate violazioni dello stesso.

In buona sostanza, come si analizzerà meglio nel prosieguo, la comune matrice sociale e protettiva degli istituti posti a presidio della salute e della sicurezza sul lavoro, opportunamente rafforzata dal dettato costituzionale e dalla lettura della giurisprudenza e della dottrina, ha alimentato talune forme di sovrapposizione dei rispettivi perimetri regolativi non sempre benefiche per la certezza del diritto, anch'essa indubbio valore del nostro ordinamento¹³.

¹³ Sul tema cfr. A. VALLEBONA, *Sicurezza del lavoro e certezza del diritto: finalmente scende in campo la Corte costituzionale*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1996, p. 829 nonché la generale riflessione di C. GASPARRO, *La relazione tra l'obbligo di sicurezza e la certezza del diritto*, Aracne, Roma, 2022.

2. *L'assetto del sistema prevenzionistico nello scenario dei nuovi modelli organizzativi dell'impresa e del lavoro, dei rischi emergenti e dei nuovi ambienti di lavoro: problemi e prospettive*

Il rilievo di questa sovrapposizione delle tre dimensioni regolative della sicurezza sul lavoro, che rende meno determinati e determinabili i contenuti dell'obbligazione prevenzionistica e meno chiaro il confine tra tutela civile, penale e previdenziale, di per sé non è cosa nuova. A ben guardare la proiezione di questa problematica nel contesto delle emergenti dinamiche organizzative e spazio-temporali¹⁴ che stanno interessando l'impresa ed il lavoro, sollecita un avanzamento delle riflessioni.

In primo luogo sull'opportunità di adottare nuove tecniche regolative della materia o, quantomeno, di rileggere in chiave evolutiva le previsioni normative già esistenti per tener conto di nuove istanze e bisogni.

In secondo luogo, sul ruolo che l'impresa, i lavoratori e gli attori pubblici del sistema istituzionale prevenzionistico e previdenziale possono svolgere nel garantire la certezza del diritto e delle tutele, tanto più in un contesto regolativo e interpretativo in progressiva evoluzione.

D'altra parte la dottrina non ha mancato di evidenziare come¹⁵ una delle questioni più critiche rimanga quella riguardante l'esatto adempimento dell'obbligazione prevenzionistica da parte del datore di lavoro¹⁶ (e dei suoi più stretti ausiliari, titolari di posizioni di garanzia), tanto più nelle organizzazioni complesse, specialmente a fronte delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e dell'emergere di nuove tipologie di rischio. Dal canto suo, la crisi pandemica, sia pur contingente e temporalmente circoscritta, ha acuito l'esigenza di questa riflessione suggerendo, al contempo, talune utili e

¹⁴Per un inquadramento delle problematiche relative alla nuova dimensione spazio-temporale della prestazione lavorativa, tanto nella dimensione individuale quanto in quella collettiva delle relazioni di lavoro, si rimanda rispettivamente alla lettura delle relazioni tenute alle Giornate di Studio AIDLASS di Campobasso, 25-26 maggio 2023 da M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori – Il rapporto individuale di lavoro* e da M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*.

¹⁵Così M. TIRABOSCHI nell'introduzione alla *literature review* di A. CORVINO, M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI, *Organizzazione del lavoro e nuove forme di impiego. Partecipazione dei lavoratori e buone pratiche in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro*, Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", 2008.

¹⁶Cfr. M. GIOVANNONE (a cura di), *La responsabilità civile e penale del datore di lavoro nel contesto dell'emergenza sanitaria*, Atti del convegno, Aracne, Roma, 2021; M. GIOVANNONE, *La responsabilità datoriale in materia prevenzionistica: emergenza Covid-19 e nuovi rischi*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3/2021, pp. 577-600.

pragmatiche soluzioni regolative a loro volta sospinte dalla “doppia transizione”¹⁷ – ecologica e digitale – in corso.

Infatti la digitalizzazione¹⁸ del lavoro, la flessibilità contrattuale ed organizzativa e l’attenuazione del vincolo spazio-temporale della prestazione lavorativa, la frammentazione spaziale della produzione, la complessità organizzativa dell’impresa e la moltiplicazione dei centri di imputazione datoriale, unitamente alla comparsa di rischi nuovi e ubiquitari ed alla compenetrazione osmotica tra ambienti interni ed ambienti esterni all’impresa, possono allentare i tradizionali legami fisici tra persone, rischi, bisogni e tutele; ciò a causa della smaterializzazione del patrimonio aziendale e di una più flebile disponibilità giuridica dei luoghi di lavoro da parte del principale debitore di sicurezza. Circostanza, questa, estremamente rilevante ai fini prevenzionistici in quanto le obbligazioni di sicurezza sono tradizionalmente agganciate al referente fisico dei luoghi in cui si svolge la prestazione lavorativa e alla possibilità giuridica del datore di disporre. L’evidenza di queste dinamiche, più in generale, ha determinato una «profonda riconsiderazione del lavoro, della sua organizzazione, del suo senso sociale e della sua regolazione giuridica»¹⁹.

Nel contempo e più specificatamente, ha portato nuova linfa all’annoso dibattito sulla determinatezza soggettiva, oggettiva e spazio-temporale dell’obbligo di sicurezza e sulla identificazione del datore di lavoro, degli altri titolari delle posizioni di garanzia, come dello stesso lavoratore, nelle organizzazioni complesse. Di conseguenza più controversi risultano i canoni di imputazione delle responsabilità civili e penali e più impellente diventa il dibattito sulla funzione solidaristica del sistema previdenziale Inail²⁰, oltre

¹⁷ Esplicitamente parlano di doppia transizione, di nuove esigenze di effettività delle tutele e tecniche regolative nuove B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo “oltre” il manifesto*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 2023, p. 7.

¹⁸ Sulla “destrutturazione degli elementi fondamentali del lavoro subordinato” nel contesto della digitalizzazione cfr. 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, Torino, 2017, p. 6. Sull’impatto della digitalizzazione sulle tecniche regolative in materia prevenzionistica, cfr. i contributi di M. MARAZZA, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori. Brevi annotazioni introduttive*, p. 10, di A. LEVI, *Il potere di organizzazione nell’economia digitale e i suoi limiti*, pp. 11-25 tutti in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022.

¹⁹ Così A. PERULLI, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 18.

²⁰ Sulle prospettive evolutive del sistema delle tutele Inail cfr. i contributi di L. LA PEC-CERELLA, *L’universalizzazione delle tutele tra d.lgs. n. 81/2008 e d.p.r. n. 1124/1965*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 1/2018, pp. 17-26; L. LA PEC-CERELLA, *Sulla necessità di un’organica revisione dei criteri di accesso alla tutela INAIL*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 4/2022, pp. 691-705.

la sua storica matrice e impostazione assicurativa.

Sullo sfondo, peraltro, vi è la stessa evoluzione della nozione di ambiente di lavoro e dei confini che l'adempimento dell'obbligazione datoriale è destinato ad assumere in contesti sempre più estranei all'impresa ed al suo ciclo produttivo. Il riferimento va, in particolare, alla riforma degli artt. 9 e 41 della Costituzione²¹ nel solco della sostenibilità²² ed alla relazione osmotica circolare tra ambiente interno ed ambiente esterno e tra i relativi sottosistemi regolativi²³.

Come pure, in controluce, si intravedono la possibile evoluzione della nozione stessa di lavoratore e di datore di lavoro, per effetto della sempre più pervasiva mediazione gestoria, organizzativa ed esecutiva ad opera della intelligenza artificiale²⁴, e il ribaltamento del tradizionale rapporto uomo-macchina al suo impiego potenzialmente sotteso, in ragione delle eterogeneità tassonomiche, giuridiche e fattuali che comunque connotano l'IA²⁵.

Specularmente, è inevitabile interrogarsi sulla persistente funzionalità dei sistemi prevenzionistici meramente repressivi che identificano, prevalentemente, la efficacia delle tutele nella irrogazione *ex post* della sanzione – civile

²¹ Ad opera della legge Costituzionale n. 1 dell'11 febbraio 2022.

²² Sull'orientamento sostenibile dell'attività di impresa e sull'esigenza di un rinnovato equilibrio tra diritto del lavoro e diritto dell'impresa cfr. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2023, pp. 55-59 che, a loro volta, richiamano l'ampio dibattito in corso nella disciplina giuslavoristica, commerciale ed economica.

²³ Si esprimono nel senso di una possibile porosità tra ambiente esterno ed interno B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2023, p. 4. Sul tema si richiama la dottrina giuslavoristica che ha più volte approfondito il tema. Cfr., tra i primi, R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 9/1999, pp. 151-160. Più di recente P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2022, pp. 335-355, come pure C. LAZZARI, P. PASCUCCI, *La gestione della circolarità dei rischi tra ambiente interno ed esterno all'azienda. Profili giuridici*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2023, pp. 35-49; V. BRINO, *Il raccordo tra lavoro e ambiente nello scenario internazionale*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2022, p. 97; S. BUOSO, *Sicurezza sul lavoro, ambiente e prevenzione: disciplina positiva e dilemmi regolativi*, in *Lavoro e diritto*, n. 2/2022, pp. 271-291.

²⁴ Per una ricomposizione della normativa nazionale cfr. S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1/2024; ancora sul tema cfr. C. TIMELLINI, *Verso una Fabbrica Intelligente: con l'AI invita a ripensare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4/2023, pp. 828-843.

²⁵ Sul tema cfr. i contributi di A. Levi, *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, pp. 1-25. e di A. PIZZOFERRATO, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori – La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate nell'ambito del rapporto di lavoro*, pp. 235-242 tutti in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022.

o penale – nei confronti dell'individuo o dell'ente, promuovendo una “cultura della colpa”.

Così come è utile sondare le più interessanti prospettive di sviluppo dei sistemi prevenzionistici primari che, a differenza dei precedenti meramente repressivi, identificano la effettività delle tutele nella capacità dell'impresa di anticipare il rischio, eliminandolo alla fonte ovvero intervenendo con tempestive azioni correttive e l'adozione di strumenti di buona organizzazione²⁶ – orizzontali e partecipati – in ossequio ad una “cultura della giustizia”, nel complesso più sostenibile²⁷.

Infatti, il sistema legale italiano di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ispirato alla filosofia del benessere totale e dell'integrità psicofisica di derivazione europea ed internazionale, sebbene abbia consentito un progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, statisticamente intellegibile dai rapporti annuali Inail sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali, presenta ancora «ampi margini di miglioramento sul piano dell'effettività delle protezioni»²⁸. Ciò, da un lato, giustifica gli irrigidimenti sanzionatori della tutela penale punitiva (in relazione ai fenomeni più eclatanti di violazione), dall'altro evidenzia come l'introduzione di sanzioni premiali a rafforzamento della effettività della prevenzione, della formazione e dell'informazione di qualità e l'investimento mirato in innovazioni tecnologiche ed organizzative siano le alternative più efficaci all'inasprimento dell'apparato sanzionatorio, sia civile che penale.

In effetti la posizione di garanzia del datore di lavoro ha impegnato a lungo il legislatore nella codifica di soluzioni normative che, a partire dall'art. 2087 c.c., sono state sempre più articolate e prescrittive. Questo sforzo concettuale e regolativo è stato compiuto in modo raffinato (come pure l'esperienza comparata mostra)²⁹ e con il giusto fine di ricercare un equilibrato bilanciamento dei valori costituzionali della tutela della salute e della sicurezza

²⁶ Al riguardo, tra i primi a porre l'accento sulla accezione organizzativa della prevenzione, cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1989; sul tema vedi altresì F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Atti dell'VIII Congresso nazionale Aidlass*, Giuffrè, Milano, 1986.

²⁷ Sulla distinzione tra cultura della colpa e cultura della giustizia in ambito prevenzionistico ampio è il contributo della disciplina organizzativa. Sul punto cfr. specificatamente P. AGNELLO, F. BRACCO, C. BRUNEL, M. MASINI, T.F. PICCINNO, A. SEDAQUI, D. TAZI, *Promuovere la sicurezza nelle organizzazioni attraverso manager resilienti*, in *Quaderni di Ricerca, Inail*, n. 4/2017.

²⁸ Così B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il Diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo “oltre” il manifesto*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, 2023, p. 46.

²⁹ Sulle prospettive di comparazione E. ALES (a cura di), *Health and Safety At Work. European and Comparative Perspective*, in *Kluwer Law International*, Alphen aan den Rijn, 2013.

dei lavoratori, da una parte, e della libertà di iniziativa economica dall'altra.

Si è avuta così, nel tempo, una tendenza alla progressiva espansione della posizione di garanzia, ma si è assistito anche ad un mutamento sostanziale delle tecniche di intervento in un campo, quello prevenzionistico, dove l'effettività della norma giuridica è indispensabile e richiede di confrontarsi con un quadro di rischi in continuo divenire.

Anche il dibattito sulla "massima sicurezza tecnologicamente possibile"³⁰ e sulla peculiare identificazione funzionalista del datore di lavoro in ambito prevenzionistico, non è nuovo, ma come questo intreccio giuridico tenga, a fronte dell'impatto di nuovi rischi, garantendo l'esatto adempimento dell'obbligazione prevenzionistica, è questione molto controversa; a maggior ragione in ambienti di lavoro sempre più sottratti al controllo ed alla diretta disponibilità giuridica del datore di lavoro.

Data l'evidenza dei fenomeni appena descritti e delle riflessioni da essi scaturenti, a quindici anni dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 ed a quasi sessant'anni dalla introduzione del d.P.R. n. 1124/1965, paiono maturi i tempi per una ulteriore riflessione. Non già sugli spazi vuoti lasciati dalle norme inattuatae ovvero sui margini di semplificazione, razionalizzazione e aggiornamento ancora esistenti nei rispettivi campi, quanto piuttosto sulle soluzioni interpretative attraverso cui la dottrina, da una parte, e la prassi giurisprudenziale ed amministrativa dall'altra, hanno colmato nel tempo detti spazi, talvolta mettendo in ombra le ragioni della organizzazione del lavoro e le prassi gestionali più virtuose e partecipate.

Di conseguenza, analogamente a quanto si sta già faticosamente compiendo per numerosi istituti protettivi lavoristici e previdenziali, anche con riferimento a quelli prevenzionistici ci si deve interrogare sul futuro che le tecniche regolative possono assumere nei mutati contesti spazio-temporali della prestazione lavorativa, anche alla luce dell'ampiezza delle nozioni di lavoratore e di datore di lavoro che interessa la materia.

Nel condurre questo ragionamento, peraltro, può essere metodologicamente utile abbandonare quel preconcetto che tradizionalmente colloca la materia prevenzionistica in una dimensione di nicchia iper-tecnicistica posto che, proprio in questo ambito e ben prima che in altri, si è paradigmaticamente sviluppato il dibattito sulla declinazione universalistica delle tutele³¹ e

³⁰ Sul dibattito in parola cfr. G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente) possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata?*, in *I WP di Olympus*, n. 39/2014, p. 8.

³¹ Sull'universalismo selettivo delle tutele oltre la subordinazione si rinvia all'Opera di A. PERULLI, T. TREU, *"In tutte le sue forme e applicazioni": per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022.

sulla esigenza di una “correlazione causale tra rischio e bisogno” che prescindendo dalla – pur necessaria e retrostante – classificazione tipologica³².

Infatti, se è vero che la materia presenta tratti di marcata specialità quali, ad esempio, l’applicazione trasversale al pubblico e al privato, la presenza di una ampia e compiuta nozione di datore di lavoro e di una lata accezione di lavoratore, è altrettanto innegabile come, dietro la spinta del processo di armonizzazione europea ed il costante presidio della sanzione penale, talune riflessioni siano ivi maturate prima che in altri ambiti.

In effetti già autorevoli scritti degli anni Settanta³³, Ottanta³⁴ e Novanta³⁵, poi confluiti in conseguenti progetti di riforma del quadro legale³⁶, avevano efficacemente messo in luce come dei fenomeni di rischio collegati alla nuova organizzazione del lavoro, nonché alla trasformazione ed alla frammentazione dei rapporti di lavoro, si parlasse da molto tempo, mostrando particolare sensibilità verso l’esigenza di coniugare il quadro normativo col mutato contesto organizzativo.

Al riguardo si evidenziava come una delle cause per cui nel nostro ordinamento non fosse stato dato il giusto peso al problema della organizzazione del lavoro in chiave prevenzionistica risiedesse proprio in una travisata applicazione dell’art. 2087 c.c., esclusivamente ai fini della responsabilizzazione penalistica dei datori di lavoro. Lettera morta sarebbe rimasta invece la parte attiva della norma che impone al datore, in quanto capo dell’impresa, di adottare tutte le misure che «secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro», declinandole quali regole modali per l’esatto adempimento dell’obbligazione contrattuale, piuttosto che come meri criteri di imputazione penale.

³² Sulla tecnica di modulazione delle tutele basata sulla correlazione fattuale tra rischio e bisogno cfr. E. ALES, *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 *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n. 13/2023, pp. 72-78.

³³ Sul punto cfr. G. BRANCA, *Sicurezza nel lavoro e progresso tecnico nel diritto italiano*, in *Rivista infortuni e malattie professionali*, n. 1/1970, p. 1; come pure L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Aspetti giuridici della prevenzione infortuni*, in *Sicurezza Sociale*, 1970, p. 688.

³⁴ Sulla necessità di coniugare il quadro normativo al mutato contesto organizzativo si esprimono E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1996, 157 e L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1989, 78.

³⁵ Sul punto cfr. F. SANTONI, *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, Torino, 1997.

³⁶ Sul punto cfr. C. SMURAGLIA, *Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento ed interventi urgenti*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, suppl. al n. 2/2007, pp. 7-14.

Analogamente, agli anni '90 risale la riflessione sulla modernità della tecnica regolativa prevenzionistica adottata dal legislatore europeo³⁷. In quel contesto la direttiva 89/391/CEE³⁸ e, ancor più, la direttiva 91/383/CEE³⁹ hanno indirizzato molto chiaramente l'azione regolativa verso l'organizzazione del lavoro e la valutazione della vulnerabilità contrattuale (prima) e psico-sociale (poi) dei lavoratori non standard, qualora dalla particolare modalità di svolgimento della prestazione scaturisse una loro più instabile permanenza all'interno dei confini fisici dell'azienda e, di conseguenza, una minore attitudine alla «percezione gruppale del rischio»⁴⁰.

D'altra parte, non sfugge come, a distanza di almeno un ventennio da queste elaborazioni, complice il superamento del modello produttivo fordista⁴¹, i termini della questione siano ulteriormente mutati. Infatti i cambiamenti organizzativi e spazio-temporali sopra complessivamente richiamati, tanto più se sinergicamente considerati, hanno messo in discussione non solo le tecniche di tutela tradizionalmente adottate dalle norme prevenzionistiche e previdenziali ma, ancor prima, quelle della disciplina lavoristica complessivamente intesa, evidenziando i limiti della lettura che la prassi ci ha talvolta restituito delle stesse. Su questo ha richiamato l'attenzione anche l'Organiz-

³⁷ Per un inquadramento del tema nel contesto euro-unitario cfr. M. ROCCELLA, T. TREU, M. AIMO, *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, Cedam-Wolters Kluwer, Milano, 2023, pp. 377-400.

³⁸ Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

³⁹ Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale.

⁴⁰ Intesa quale possibilità di percepire gli accordi implicitamente o esplicitamente adottati dal gruppo per fronteggiare situazioni di pericolo o di emergenza dovuta allo svolgimento della prestazione in ambienti sempre più sottratti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro. Così M. TIRABOSCHI, *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della direttiva 91/383/CEE*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3/1996, p. 64.

⁴¹ Sul tema cfr. le riflessioni di M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2021, pp. 136-154 e di P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro ... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1/2019, pp. 37-57, recentemente ripresa nell'ambito del Convegno Nazionale dell'UGGCI del 9-11 dicembre 2022, con la relazione dal titolo *La salute e la sicurezza sul lavoro tra innovazioni organizzative e sostenibilità*. Da ultimo cfr. anche C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *Labour & Law Issues*, vol. 9, n. 1/2023, pp. 22-59. Con riferimento al periodo pandemico, in particolare, G. NATULLO, R. NUNIN, *Introduzione. La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro alla luce delle sfide del prossimo futuro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2/2021, pp. 135-141.

zazione Internazionale del Lavoro che, nel celebrare i suoi cento anni, ha ribadito il valore paradigmatico della tutela della salute e della sicurezza per il futuro della regolazione lavoristica⁴².

3. *L'idea della prevenzione organizzativa e partecipata come perno di una nuova concezione del sistema di tutela della salute e sicurezza. Individuazione del tema di indagine e piano dell'opera*

In questo contesto problematico si iscrive pertanto il presente studio che si propone di fornire una rilettura integrata delle tre dimensioni – civile, penale e previdenziale – del sistema attuale di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con una chiave interpretativa volta a distinguere meglio i piani di operatività delle tre aree regolative al fine di valorizzare al massimo l'impostazione prevenzionistica di tipo organizzativo, oltre l'approccio tradizionale rimediabile della tutela, come necessaria evoluzione dei principi costituzionali della sostenibilità sociale dell'attività di impresa centrata sulla persona che lavora. Una impostazione prevenzionistica che in realtà trova già fondamento giuridico nei dati normativi esistenti reinterpretati sistematicamente alla luce dei valori fondanti e della sostanziale evoluzione degli scenari economico-produttivi e lavorativi, ma che si presta ad essere ulteriormente sviluppata a livello normativo, contrattuale collettivo e amministrativo.

Valorizzare l'impostazione prevenzionistica di tipo organizzativo significa, sul piano del bene protetto, guardare alla salute e sicurezza in un'accezione olistica di benessere psichico e fisico dei lavoratori sia come singoli che come componenti della comunità relazionale di rischio a cui appartengono e guardare alle fonti di rischio in un'ottica necessariamente multifattoriale e non esclusivamente contrattuale. Vuol dire inoltre ricomporre in un rinnovato quadro organico le norme che sul piano civile e lavoristico delimitano e danno sostanza alle obbligazioni datoriali in materia di salute e sicurezza riconoscendo ad esse, e non a quelle sanzionatorie penali, priorità nella delimitazione della fattispecie. Sul piano delle tecniche normative significa guardare all'effettività sostanziale della tutela e alla certezza del debito di sicurezza datoriale facendo affidamento, al di là della prescrittività della regola legale dissuasiva, su strumenti dinamici, adattivi e partecipati che accrescano significativamente il grado di coinvolgimento attivo, di responsabilizzazione e di *agency* dei lavoratori, delle loro rappresentanze e delle parti sociali quali attori essen-

⁴² In tal senso si esprime chiaramente ILO, *Safety and Health at the Heart for the Future of work*, Geneva, 2019.

ziali (e non solo quali soggetti passivi creditori) del moderno sistema di salute e sicurezza. Valorizzare la prospettiva prevenzionistica significa infine fare affidamento su sistemi premiali e compensativi delle virtuosità, anche nei suoi risvolti assicurativo-previdenziali, e su una cultura diffusa della misurazione delle conformità e non conformità come criterio di buona organizzazione tesa al miglioramento da stimolare, eventualmente, attraverso un sistema di “sanzioni sociali”.

La tesi proposta, sommariamente sintetizzata, costituisce il filo conduttore dell'analisi che segue e che si dipana ricostruendo criticamente i connotati essenziali dei tre versanti regolativi della materia a livello civile, previdenziale e penale con l'intento di valutarne la coerenza complessiva e l'adeguatezza a rispondere alle sfide poste dalle nuove forme di produzione e organizzazione del lavoro.

Di conseguenza, anzitutto si analizzeranno le prospettive di ridefinizione del perimetro dell'esatto adempimento dell'obbligazione prevenzionistica. Si valuteranno così l'adeguatezza ed i limiti dei tradizionali criteri di imputazione della responsabilità datoriale, in sede civile e penale, nonché nell'ambito della valutazione della pregiudizialità penale ai fini del risarcimento del danno differenziale e della piena soddisfazione del lavoratore danneggiato (o dei suoi familiari) che abbia già avuto accesso alla tutela indennitaria Inail.

Da ultimo si sonderanno le prospettive di una integrazione sinergica e sostenibile dal punto di vista sociale ed economico tra l'estensione universalistica delle tutele dei lavoratori, la perimetrazione dell'obbligazione datoriale mediante regole modali di fonte organizzativa e il potenziamento della funzione promozionale e solidaristica del sistema previdenziale Inail.

I tre profili saranno affrontati per essere problematicamente proiettati nel contesto della nuova organizzazione, dei nuovi ambienti di lavoro e dei nuovi rischi.

L'obiettivo è quello di comprendere se le tecniche di tutela vigenti possano effettivamente rispondere ai rischi e ai bisogni di protezione espressi dalla nuova organizzazione del lavoro e dell'attività di impresa, anche in risposta alle istanze manifestate congiuntamente dal mondo produttivo, dai lavoratori e dalle parti sociali nel contesto nazionale, europeo ed internazionale⁴³. Ciò anche nel tentativo di immaginare una evoluzione del sistema nei nuovi scenari organizzativi, ambientali e di rischio e nella più ampia cornice valo-

⁴³ Cfr. L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1989, 78, nonché successivamente F. SANTONI, *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Giappichelli, Torino, 1997 e più di recente di M. TIRABOSCHI, *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2/2022, pp. 136-154.

riale della sostenibilità, della solidarietà, della determinatezza e della certezza del diritto.

Posto così il problema di ricerca e considerato che alla base dello stesso vi è, in primo luogo, la corretta interpretazione dell'obbligazione civilistica *ex art. 2087 c.c.*, nel secondo Capitolo si analizzerà la norma ivi disciplinata, tratteggiando un primo inquadramento delle questioni più controverse derivanti dalla sua interpretazione, nei tre ambiti regolativi della materia.

Nel terzo Capitolo l'analisi si concentra sull'impianto del d.lgs. n. 81/2008, quale declinazione dettagliata – ma non del tutto esaustiva – dell'obbligazione civilistica contrattuale. Le disposizioni qui prese in esame – evidentemente solo quelle più pertinenti al tema di indagine e alla tesi sostenuta – saranno valutate in ragione della loro unitaria riconduzione ad un modello prevenzionistico organizzativo primario e partecipato, di chiara matrice euro-unitaria, presente nel dato normativo ma suscettibile di essere ulteriormente valorizzato.

A tale ultimo riguardo, infatti, il Capitolo quarto affronta più in particolare le prospettive di sviluppo della partecipazione dei lavoratori a livello istituzionale, sindacale, aziendale ed individuale, come leva essenziale di un nuovo sistema più inclusivo e decentrato di tutela e prevenzione. Ciò anche proiettandone la rilevanza nel più attuale contesto delle nuove istanze di rappresentanza in cui, all'intermediazione sindacale, si affianca quella di nuove formazioni sociali e inconsuete “comunità di rischio”⁴⁴.

Nel chiudere l'analisi della dimensione civilistica della materia, nel Capitolo quinto, l'attenzione si sposta dai rischi già noti e censiti e comunque fisicamente riferibili all'azienda, all'unità produttiva o al ciclo produttivo, ai fattori di rischio legati alla digitalizzazione della prestazione lavorativa, all'affievolimento del vincolo spazio-temporale della prestazione lavorativa e a quelli variamente svincolati dalle sfere di disponibilità giuridica del datore di lavoro in ragione di modalità ubiquitarie di svolgimento del lavoro.

Rimanendo nel contesto spaziale del rischio esogeno, nel Capitolo sesto si esamina il potenziale impatto, sull'adempimento dell'obbligo di sicurezza datoriale, degli obblighi di tutela ambientale e dei rischi di salute pubblica, nella cornice post-pandemica e a valle della formale introiezione della tutela dell'ambiente nel dettato costituzionale (artt. 9 e 41).

Il Capitolo settimo si concentra invece sulla dimensione penalistica della materia, analizzando le norme e i meccanismi della responsabilità penale del-

⁴⁴ Sul tema S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, in S. CIUCCIOVINO, M. MARCHIORI, *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore dell'igiene ambientale*, Ediesse, Roma, 2017, pp. 85-119.

le persone fisiche e della responsabilità “penale-amministrativa” degli enti, con riferimento alle fattispecie delittuose regolate dal Codice Penale e a quelle contravvenzionali disciplinate dal microsistema sanzionatorio del d.lgs. n. 81/2008, oltre che con riguardo alle fattispecie di reato-presupposto di cui al d.lgs. n. 231/2001.

In questo contesto, richiamando quanto già anticipato nel Capitolo secondo, ci si sofferma nuovamente sulle dinamiche di integrazione e sovrapposizione disciplinare, in particolare tra il regime della responsabilità penale e quello della responsabilità civile per il tramite dell’art. 2087 c.c. Sono altresì presi in considerazione i principali strumenti giuridici di ‘prevenzione secondaria’ opportunamente predisposti dal legislatore del d.lgs. n. 81/2008 (artt. 9, 10, 11 e 14), nella auspicata promozione di forme cooperative tra impresa ed autorità ispettiva e finalizzati alla sospensione del procedimento penale ed alla contestuale regolarizzazione organizzativa delle violazioni meno gravi della disciplina prevenzionistica.

Venendo poi ai profili previdenziali, il Capitolo ottavo ripercorre in primo luogo i presupposti normativi delle tutele assicurative erogate da Inail e l’evoluzione del rapporto intercorrente tra le prestazioni indennitarie disciplinate dal d.P.R. n. 1124/1965 e il risarcimento del danno differenziale. In questo contesto saranno messe in luce le criticità emerse nel corso della progressiva espansione delle voci di danno risarcibili, della disattivazione giurisprudenziale della regola dell’esonero dalla responsabilità civile del datore di lavoro (art. 10 d.P.R. n. 1124/1965), nonché quelle dovute all’ancoraggio della pregiudizialità penale al parametro civilistico dell’art. 2087 c.c. Il Capitolo si interroga sulla configurazione delle tradizionali nozioni normative di occasione di lavoro⁴⁵ e di causa di lavoro, quali presupposti oggettivi per l’erogazione delle prestazioni previdenziali in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, immaginando che le stesse possano risultare più incerte nel contesto dei nuovi rischi, dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro e dei nuovi ambienti di lavoro. A tal riguardo, infatti, specifica attenzione sarà dedicata al regime delle prestazioni Inail contro l’infortunio sul lavoro e la malattia professionale del lavoratore agile.

Da ultimo, nel riflettere sulle sovrapposizioni e le possibili nuove sinergie tra il regime protettivo della responsabilità civile e quelle della tutela indennitaria previdenziale, il Capitolo si interroga sulla opportunità di ricercare – *de iure condendo* – nuovi strumenti di socializzazione del rischio a carico del

⁴⁵ Sulle prospettive evolutive del concetto di occasione di lavoro cfr. G. LUDOVICO, *Il problema dell’occasione di lavoro negli infortuni al di fuori dell’impresa*, in corso di pubblicazione in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2/2024.

sistema previdenziale, in una prospettiva evolutiva rispetto alle radici tipicamente assicurative della tutela previdenziale Inail.

Infine, a fronte della complessiva analisi condotta, lo studio si conclude nel tentativo di proporre soluzioni interpretative e regolative della materia volte a ritrovare una integrazione più coerente dei tre ambiti di tutela in una logica tesa a valorizzare sempre più l'impostazione preventiva e proattiva, anziché afflittiva e meramente sanzionatoria, come punto di equilibrio tra istanze di tutela sociale e libertà economiche per uno sviluppo sostenibile. A tal fine, i dispositivi della regolazione normativa e pattizia elaborati nel periodo dell'emergenza pandemica, collocati nella giusta cornice storico-giuridica, fungeranno da termine di confronto e spunto per talune proposte evolutive.

