

Evoluzione e caratteristiche del sistema normativo della salute e sicurezza sul lavoro

1. Le politiche europee in materia di salute e sicurezza sul lavoro: dal quadro normativo comune all'attuazione nazionale. L'approccio di *soft law* e la semplificazione legislativa

La legislazione italiana relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori (e, in particolare, il d.lgs. n. 81/2008, **c.d. Testo unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – T.U. 2008**) è, in larga parte, il risultato dell'adempimento di precisi impegni di derivazione europea.

Il settore della prevenzione e della tutela dei rischi professionali costituisce storicamente il primo nucleo della politica sociale europea: è l'ambito normativo nel quale è stato raggiunto il livello più avanzato di convergenza tra gli ordinamenti giuridici dei diversi Paesi dell'Unione, come previsto dagli artt. 151 e 153 TFUE.

Per conseguire gli obiettivi dell'Unione in materia sociale, le istituzioni europee sostengono e completano l'azione degli Stati membri nel settore del «miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori» (così, l'art. 151, co. 1, lett. *a*), TFUE). Questo impegno è stato rafforzato dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (CDFUE) che riconosce, all'art. 31, il «diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose».

L'investimento in materia sociale è stato ribadito attraverso il *Pilastro europeo dei diritti sociali*: la Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2017 (2016/2095(INI)), accompagnata dalla *Raccomandazione 2017/761* della Commissione europea. In entrambi i documenti si sancisce che «il diritto a condizioni di lavoro sane e sicure comporta anche la protezione dai rischi

sul luogo di lavoro» e spetta ai lavoratori «un elevato livello di tutela» dei loro diritti fondamentali; pertanto, gli Stati membri sono sollecitati a «dare piena attuazione alla legislazione in materia».

Senza l'impulso dell'Unione e l'attivismo delle istituzioni europee, l'Italia si sarebbe probabilmente adagiata sulla disciplina prevenzionistica di stampo pubblicistico-amministrativo che è stata adottata nella metà del Novecento (d.P.R. degli anni 1955-56), potendo contare solo sul contributo interpretativo-creativo della giurisprudenza per ampliare e arricchire la tutela. I giudici penali e quelli del lavoro, infatti, hanno valorizzato specialmente l'obbligo generale di sicurezza posto in capo al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., applicando tale disposizione in collegamento con le norme costituzionali che riconoscono i diritti inviolabili della persona (cfr. artt. 2, 32 e 41, co. 2, Cost.).

L'azione delle istituzioni europee nel settore della prevenzione dei rischi lavorativi s'è sviluppata lungo un arco di tempo che copre oltre un quarto di secolo, a partire dagli anni Settanta del Novecento, seguendo due direzioni principali:

a) l'emanazione d'un ampio *corpus* normativo destinato ad essere recepito nei singoli ordinamenti nazionali, composto da **direttive** che forniscono le definizioni comuni, le strutture e le regole condivise per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il provvedimento più rilevante, che rappresenta l'architrave della legislazione europea, è la **direttiva-quadro 89/391/CEE** del 12 giugno 1989 concernente "*Attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro*", alla quale si ricollegano una serie di direttive particolari, relative a determinati settori produttivi e specifiche tipologie di rischi professionali.

Questa base normativa europea è stata recepita in Italia dapprima con il d.lgs. n. 626/1994 (oggi abrogato) ed è stata poi trasfusa nel d.lgs. n. 81/2008 (T.U. 2008), attualmente vigente;

b) una serie di programmi pluriennali (dal 1978 sino al 2002) e di strategie d'azione pluriennali (ad es., nei periodi 2002-2006; 2007-2012) finalizzate a stabilire le priorità dell'Unione ai fini della prevenzione dei rischi, da realizzare in collaborazione con i singoli Stati membri.

La *Comunicazione della Commissione europea sul quadro strategico dell'Unione per il periodo 2014-2020* (COM(2014)332, final) è stata successivamente aggiornata con un nuovo *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* del 28 giugno 2021 (COM(2021)323, final).

Il quadro strategico dell'UE per il periodo 2021-2027, annunciato nel piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali, stabilisce le priorità e le azioni necessarie per migliorare la salute e la sicurezza nel contesto caratterizzato da una pluralità di fattori: dalle transizioni verde e digitale, alle sfide economiche e demografiche, all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione, all'evoluzione dell'ambiente di lavoro. Infatti, la Commissione europea propone alcune modifiche al vigente apparato regolativo dell'Unione per tener conto del modificarsi del concetto di "luogo di lavoro" con l'introduzione delle forme di lavoro *online* e da remoto, dell'elevato livello tecnologico delle attività lavorative e dei modelli organizzativi imprenditoriali.

La Comunicazione ha sottolineato, inoltre, i risultati sinora raggiunti a livello europeo nell'attività di prevenzione, richiamando il ruolo chiave svolto dall'Agenzia europea per la salute e sicurezza del lavoro (EU-OSHA) nel contribuire all'effettività del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sano e sicuro. Al successo delle politiche per la prevenzione ha contribuito in modo significativo anche la **giurisprudenza della Corte di giustizia**, che ha interpretato le direttive dell'Unione in modo puntuale e rigoroso, incentivando l'applicazione della normativa europea e favorendo l'adozione d'un linguaggio giuridico comune nei diversi ordinamenti nazionali.

Secondo tale giurisprudenza, l'attuazione delle direttive europee in materia di sicurezza sul lavoro deve essere «integrale» (CgCE, 15 novembre 2001, C-49/00) e non sono giustificati ritardi da parte dei Paesi membri nel processo di trasposizione nei singoli ordinamenti. La Corte di giustizia ha chiarito che la normativa europea stabilisce il livello «minimo» della tutela dei lavoratori, che gli ordinamenti nazionali sono tenuti ad osservare ed eventualmente a migliorare, rispettando la «clausola di non regresso», cioè senza poter abbassare gli *standard* prevenzionistici nazionali che risultino già più elevati rispetto a quelli europei (CgCE, 17 dicembre 1998, C-2/97).

La Commissione europea è persuasa che gli investimenti nel settore prevenzionistico possano avvantaggiare anche il sistema produttivo e delle imprese, incluse quelle di minori dimensioni, senza considerare che i migliori livelli di salute e sicurezza favoriscono il prolungamento della vita attiva dei lavoratori, contrastano gli effetti dell'invecchiamento demografico e dello squilibrio tra giovani e anziani nel mercato del lavoro, contribuendo alla sostenibilità finanziaria dei regimi nazionali di previdenza e sicurezza sociale. Da questo punto di vista, la promozione di elevati *standard* di tutela della salute e sicurezza sul lavoro si raccorda agli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dall'**Agenda ONU per il 2030** (cfr. spec. Obiettivo 3 – salute e benessere;

Obiettivo 5 – parità di genere; Obiettivo 10 – ridurre le disuguaglianze).

Nonostante gli obiettivi perseguiti, e almeno in parte raggiunti, dalle strategie europee, sono emersi tuttavia alcuni aspetti critici: in particolare, il progressivo appesantimento del processo legislativo dell'Unione e degli Stati membri. Le indagini empiriche svolte dall'Agenzia Europea (EU-OSHA) hanno rimarcato la complessità e l'onerosità degli adempimenti normativi e documentali imposti alle imprese, sollecitando interventi di semplificazione e l'adozione di strumenti normativi più flessibili rispetto alle direttive vincolanti.

Le istituzioni europee hanno cominciato, infatti, ad utilizzare gli strumenti di *soft law* al posto della normativa inderogabile e delle direttive: indirizzi e orientamenti applicativi, esempi di buone pratiche, campagne promozionali, raccolte di dati statistici sugli andamenti infortunistici, scambi d'informazioni e di esperienze tra i Paesi dell'Unione.

L'uso della normazione leggera si spiega non solo nella prospettiva della semplificazione del carico legislativo per le imprese, ma anche per affrontare le sfide relative alla prevenzione dei c.d. **rischi nuovi ed emergenti**. Si considerano tali i rischi lavorativi collegati ai mutamenti produttivi ed organizzativi, all'introduzione di tecnologie innovative (dalle biotecnologie, alle nanotecnologie, alle tecnologie della comunicazione e dell'informazione), alla diffusione di malattie professionali (di vecchia e nuova generazione) che costituiscono un'inedita frontiera per la disciplina prevenzionistica (Cap. 3, § 1). La protezione dei lavoratori rispetto a questa nuova tipologia di rischi non si presta ad un intervento legislativo uniforme e di tipo tradizionale, ma richiede piuttosto investimenti nella formazione e informazione dei lavoratori, nella promozione del benessere lavorativo da parte delle imprese, nello sviluppo di politiche a favore dell'invecchiamento attivo (*active ageing e ageing management*).

Un altro problema, comune a tutti i Paesi dell'Unione europea, riguarda l'applicazione delle regole di prevenzione nelle **imprese di minori dimensioni** e nelle micro-imprese. Queste, infatti, rispetto alle grandi organizzazioni produttive, incontrano maggiori difficoltà tecnico-organizzative nella gestione prevenzionistica, oltre a dover sostenere più elevati oneri economici di adeguamento alla legislazione di derivazione europea.

L'imperativo della semplificazione, non a caso, ha acquisito un rilievo crescente: la Commissione europea ha invitato i Paesi membri ad una valutazione dell'assetto normativo interno, in parallelo ad un'analoga opera di verifica di adeguatezza della regolamentazione europea attraverso il programma di

semplificazione (REFIT). Il processo di revisione intende ridurre gli oneri burocratici e amministrativi a carico delle imprese, pur con l'impegno di conservare lo *standard* di protezione dei lavoratori sinora conseguito (Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e sociale e al Comitato delle Regioni, *Adeguatezza ed efficacia della regolamentazione (REFIT): Risultati e prossime tappe* – COM(2013)685, final).

L'obiettivo della semplificazione normativa è diventato centrale anche nell'ordinamento italiano, tenuto conto che – forse più di altri sistemi giuridici – il nostro Paese ha adottato una normativa prevenzionistica molto ampia, analitica e dettagliata. In questa prospettiva di alleggerimento dei vincoli giuridici s'inseriscono alcuni interventi che agevolano determinati adempimenti procedurali e documentali, soprattutto a favore delle imprese di minori dimensioni (ad es., le procedure semplificate o standardizzate di valutazione dei rischi: Cap. 5).

2. Lineamenti del sistema prevenzionistico italiano: l'assetto delle fonti

Una delle principali caratteristiche del settore prevenzionistico è rappresentata dall'intreccio di fonti normative di diverso livello (internazionali, europee, nazionali e regionali), cui si aggiunge una pluralità di regole di diversa natura, definite dall'art. 2, T.U. 2008. Ne deriva un assetto giuridico articolato e altamente complesso.

Il riparto delle competenze legislative in materia di «tutela e sicurezza del lavoro» è previsto dall'art. 117, co. 3, Cost., che attribuisce una **potestà concorrente allo Stato e alle Regioni** (e Province Autonome).

Dopo aver richiamato i vincoli posti dal diritto europeo ed internazionale, il T.U. 2008 (art. 1, co. 1) ribadisce che la disciplina prevenzionistica è conforme al riparto costituzionale delle competenze legislative tra Stato e Regioni, e garantisce l'uniformità della tutela del lavoro sull'intero territorio nazionale attraverso la garanzia dei **livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti sociali relativi alla salute e sicurezza** dei lavoratori e delle lavoratrici. L'esigenza di unità della legislazione nazionale deve tener conto, in ogni caso, dell'esigenza di differenziare le misure di protezione in base al genere, all'età, alle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

Per assicurare la conformità al dettato costituzionale che prevede una

potestà concorrente tra Stato e Regioni e allo scopo di prevenire eventuali conflitti tra i poteri legislativi, l'art. 1, co. 2, T.U. 2008 ha introdotto una sorta di "clausola di cedevolezza", secondo la quale la disciplina dettata a livello nazionale si applica «nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato» ed è destinata a perdere efficacia nell'ipotesi di intervento diretto da parte dei legislatori regionali. Resta fermo, comunque, il rispetto dei principi fondamentali della materia che sono riservati alla legislazione dello Stato secondo l'art. 117, co. 3, Cost. (ult. periodo).

In linea di principio, dunque, risulta salvaguardata la potestà legislativa regionale, mentre la normativa statale risulta "cedevole". Peraltro, sinora le Regioni non hanno dimostrato un particolare interesse ad esercitare la propria competenza legislativa concorrente, preferendo adottare provvedimenti di carattere integrativo o promozionale rispetto alla disciplina di emanazione statale.

La complessità del sistema normativo deriva, come s'è anticipato, dalla ricchezza e dalla varietà della strumentazione giuridica. Alla fonte legislativa (di livello nazionale e regionale) si affiancano altre forme di regolamentazione ispirate al modello della *soft law*, con l'obiettivo di agevolare e di rafforzare il percorso attuativo e l'effettività delle regole di prevenzione:

Linee-guida e Accordi della Conferenza Permanente Stato-Regioni-Province Autonome (art. 2, co. 1, lett. z), T.U. 2008): atti di indirizzo e di coordinamento per l'applicazione della legislazione prevenzionistica, predisposte da enti pubblici competenti (Regioni, Ministeri, INAIL) e approvate dalla Conferenza Stato-Regioni e Province Autonome, in ottemperanza al principio costituzionale della leale collaborazione tra i poteri legislativi;

Norme tecniche e buone prassi (art. 2, co. 1, lett. u)-v), T.U. 2008): specifiche tecniche, soluzioni organizzative e procedurali, protocolli e prassi operative che possono essere adottate volontariamente dalle imprese ed hanno un ruolo integrativo rispetto alle regole di contenuto vincolante. Il legislatore prevede che queste forme di regolamentazione "leggera" siano preventivamente valutate e approvate da organismi (nazionali o internazionali) e da istituzioni pubbliche che ne accreditano l'utilità e l'efficacia ai fini prevenzionistici.

Per «norma tecnica», infatti, s'intende una specifica tecnica, la cui osservanza non sia obbligatoria per il datore di lavoro, che sia stata approvata e pubblicata da un organismo internazionale, europeo o nazionale di normalizzazione (ad es., UNI – Ente Italiano di Normazione). Mentre per «buona prassi» s'intende una soluzione organizzativa, un protocollo o una procedura di sicurezza, adottati volontariamente, purché coerenti con i principi e la legislazione prevenzionistica. Le buone prassi sono elaborate e raccolte da enti

pubblici (ad es., Regioni, INAIL), oppure da soggetti privati (ad es., gli Organismi paritetici previsti dall'art. 51, T.U. 2008), ma devono essere anche validate dalla Commissione consultiva permanente (art. 6, T.U. 2008) che provvede ad assicurare la più ampia condivisione e diffusione della «buona prassi».

Nel corso del tempo la predilezione per l'approccio di regolazione *soft* s'è molto accentuata a livello nazionale. Il legislatore italiano ha recepito l'invito della Commissione europea ad utilizzare la normazione leggera, aprendo la via alla standardizzazione delle modalità di adempimento degli obblighi a carico delle imprese, con l'introduzione di modelli procedurali precostituiti per la gestione della sicurezza sul lavoro.

Gli interventi attuati con la riforma del *Jobs Act* (cfr. l'art. 20, d.lgs. n. 151/2015) hanno reso disponibili per i datori di lavoro una serie di procedure semplificate per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei piani di sicurezza aziendale. Il *menu* delle opzioni attualmente contemplate dalla normativa nazionale risulta molto ampio e la caratteristica di base di tutti i modelli di prevenzione – semplificati, standardizzati, informatizzati – sembra quello dell'alleggerimento degli adempimenti di legge (v. Cap. 5, § 6).

Tra le fonti di regolazione in materia di salute e sicurezza va considerata anche la contrattazione collettiva, che può assumere una funzione di specificazione e di integrazione *in melius* della legislazione. Il T.U. 2008 rinvia spesso ai contratti collettivi per un completamento del dettato delle norme: ad esempio, ai fini dell'individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e per la definizione dei loro compiti (v. Cap. 6), oppure per la precisazione dei contenuti e delle modalità di erogazione dell'informazione e della formazione dei lavoratori (cfr. Cap. 7).

3. Il sistema istituzionale della salute e sicurezza sul lavoro

Tenuto conto del riparto costituzionale delle competenze legislative tra Stato e Regioni, il T.U. 2008 ha individuato alcune sedi di collaborazione istituzionale, prevedendo una fitta rete di organismi pubblici (con la partecipazione dei Ministeri del Lavoro e della Salute, delle Regioni e delle parti sociali) che svolgono compiti d'indirizzo, consultivi e tecnico-amministrativi.

Il **sistema di promozione della salute e sicurezza** (art. 2, co. 1, lett. *p*), T.U. 2008) comprende «il complesso dei soggetti istituzionali che concorrono,

con la partecipazione delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori».

Tale sistema istituzionale prevede – a livello centrale – la costituzione di un **Comitato nazionale d’indirizzo** presieduto dal Ministro della Salute e una **Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro**. Entrambi gli organismi raccordano la propria attività con i **Comitati regionali di coordinamento**, che a loro volta sono organismi partecipati dalle Regioni (nella persona del Presidente della Giunta o un assessore delegato) e dagli enti pubblici che, a livello territoriale, hanno compiti nel settore della prevenzione (Ispettorato territoriale del lavoro, ASL, INAIL, INPS) (cfr. artt. 5-7, T.U. 2008).

Il Comitato nazionale d’indirizzo, che è posto al vertice del sistema istituzionale (al quale partecipano i Ministeri competenti, i rappresentanti delle Regioni e delle Province Autonome) ha il compito di stabilire le linee generali della politica nazionale in materia di prevenzione; individuare obiettivi e programmi pubblici di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza; definire la programmazione annuale dell’attività di vigilanza pubblica; garantire lo scambio di informazioni tra i soggetti istituzionali al fine di promuovere l’uniformità dell’applicazione della normativa.

La **Commissione consultiva permanente** svolge una pluralità di funzioni elencate dall’art. 6, co. 8, T.U. 2008. In particolare, si segnalano: l’esame dei problemi applicativi della disciplina di prevenzione e la formulazione di proposte per l’aggiornamento della legislazione vigente; la validazione delle buone prassi e dei codici di condotta da adottare su base volontaria. Inoltre, la Commissione elabora procedure standardizzate e semplificate per la gestione della sicurezza nelle imprese di minori dimensioni; studia e propone metodologie di valutazione del rischio *stress*-lavoro correlato; favorisce l’adozione da parte delle imprese dei Modelli di Organizzazione e di Gestione ai sensi dell’art. 30, T.U. 2008 (v. Cap. 9); promuove l’approccio di genere nell’attività di prevenzione e nella valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro.

L’apparato istituzionale è completato dal **Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP)** (art. 8, T.U. 2008, modificato dal d.l. n. 146/2021, conv. in l. n. 215/2021), che ha il compito di fornire la base dei dati e delle informazioni «utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l’efficacia dell’attività di prevenzione ... e per indirizzare l’attività di vigilanza». In particolare, gli organi di vigilanza alimentano

un'apposita sezione del SINP dedicata alle sanzioni irrogate per la violazione della normativa prevenzionistica.

Il SINP ha una composizione articolata: è costituito da una parte ministeriale (Ministero del lavoro e altri Ministeri competenti), da una componente regionale (Regioni e Province Autonome), dagli Enti pubblici nazionali (INPS, INAIL, INL-Ispettorato Nazionale del lavoro), con il contributo del CNEL (Consiglio Nazionale dell'economia e lavoro). Partecipano inoltre le parti sociali attraverso un'attività di consultazione periodica sui flussi informativi che riguardano gli infortuni e i rischi (anche in un'ottica di genere), gli interventi di prevenzione e quelli di vigilanza.

L'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) provvede alla gestione tecnica e informatica del SINP e rende disponibili le informazioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi della prevenzione da parte di tutti i soggetti istituzionali.

Nell'ambito del sistema istituzionale assume un ruolo di ausilio e di supporto anche la **Commissione per gli interpellati**, costituita presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione di rappresentanti del Ministero della Salute e delle Regioni e Province Autonome (art. 12, T.U. 2008).

La Commissione ha il compito di fornire risposta alle richieste di pareri e di chiarimenti presentati da sindacati e da ordini professionali su questioni di carattere generale. Le indicazioni fornite rilevano come criteri interpretativi per l'applicazione della normativa prevenzionistica e costituiscono direttive per l'esercizio della vigilanza pubblica.

4. Le parole-chiave della sicurezza sul lavoro

Il T.U. 2008 ha introdotto nell'ordinamento giuridico alcune parole "nuove" che assumono un ruolo-chiave per comprendere i fondamenti del sistema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e le sue prospettive di evoluzione.

Prevenzione (art. 2, co. 1, lett. *n*), T.U. 2008): secondo il concetto-base della «prevenzione assoluta», chiaramente esplicitato nel diritto europeo, il datore di lavoro assume l'obbligo di garantire la salute e sicurezza «in tutti gli aspetti connessi al lavoro» (art. 5, § 1, dir. 89/391/CEE), impegnandosi a valutare l'insieme dei rischi professionali con particolare riguardo alla «scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici e nella sistemazione dei luoghi di lavoro» (art. 6, § 3, lett. *a*), dir. 89/391/CEE).

Questa nozione ampia di prevenzione si ricollega al dettato costituzionale che, all'art. 32, individua la salute come diritto inviolabile della persona, nonché quale interesse primario della collettività. La norma costituzionale estende il suo ombrello protettivo negli ambienti di lavoro, a garanzia di un bene fondamentale che riguarda l'integrità psico-fisica, ma include anche la generale condizione di benessere della persona.

La nozione giuridica di prevenzione dettata dal T.U. 2008 ha consentito di ri-orientare l'intero sistema normativo verso un concetto "aperto" di rischio lavorativo. Il contenuto dell'obbligo di sicurezza a carico del datore di lavoro s'identifica con la gestione completa e integrata di tutti i rischi professionali, e con il dovere di fare (o non fare) tutto ciò che occorre per evitare la lesione dell'integrità della persona del lavoratore.

Nella definizione della prevenzione, infatti, si riflette il contenuto dell'art. 2087 c.c. che impone al datore di attuare il complesso delle misure necessarie per la tutela della persona «anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica».

Ambiente (art. 2, co. 1, lett. *n*), ult. periodo, T.U. 2008): la nozione di prevenzione si spinge anche oltre il dettato dell'art. 2087 c.c., perché collega la tutela dei diritti fondamentali della persona nel luogo di lavoro con la tutela dell'ambiente, esigendo che l'attività di prevenzione si svolga nel «rispetto della **salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno**».

In termini più espliciti e concreti, l'art. 18, co. 1, lett. *q*), T.U. 2008 introduce l'obbligo del datore di lavoro (e del dirigente) di assumere provvedimenti appropriati per evitare che le misure tecniche adottate in azienda possano «causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno, verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio».

La correlazione tra la sicurezza dell'ambiente di lavoro e di quello esterno può sembrare scontata. In realtà, i due temi hanno intrattenuto più spesso una relazione tra loro conflittuale, per l'ovvia ragione che un'impresa inquinante o un'attività produttiva dannosa per l'ambiente offre comunque opportunità di lavoro. Il T.U. 2008 sembra voler ristabilire un rapporto corretto tra l'ambiente interno e quello esterno, sul presupposto che l'attività di prevenzione dei rischi lavorativi è destinata ad avere un impatto ampio che comprende anche la protezione della salute del cittadino-lavoratore e l'integrità della sua sfera vitale.

Il testo attuale dell'art. 41, co. 2, Cost. (modificato dalla l. cost. n. 1/2022) ha introdotto la salvaguardia della salute e dell'ambiente quale limite rispetto