

Considerazioni di tipo sistematico in tema di salute e sicurezza sul lavoro: a proposito di un saggio (e non solo) di Riccardo Del Punta

Chiara Lazzari

1. Il personale debito culturale verso Riccardo Del Punta

Quando, ormai molti anni orsono, lessi il contributo di Riccardo Del Punta, dal titolo *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, pubblicato nel volume sul d.lgs. n. 626/1994 curato da Luigi Montuschi ed edito da Giapichelli nel 1997, al di là della ricchezza dei contenuti e del rigore dell'esegesi, due furono le suggestioni, di più ampio respiro sistematico, che mi colpirono in modo particolare: da un lato, l'idea di concepire in termini di funzionalizzazione il potere direttivo datoriale (Del Punta 1997, 182-83) e quello disciplinare (Del Punta 1997, 165, nota 4), entrambi esercitati in vista dell'apprestamento di un'organizzazione del lavoro sicura; dall'altro, l'intuizione di collocare gli obblighi gravanti sul lavoratore in materia di salute e sicurezza nell'ambito della ricostruzione teorica del contratto di lavoro come contratto di organizzazione (Del Punta 1997, 172-73, 184).

Sicché, riflettendo io già da un po', sotto la guida di Paolo Pascucci, sull'opportunità di far dialogare il «micro-sistema» del diritto della salute e sicurezza sul lavoro con il «sistema giuslavoristico» generale, a partire dalla figura del datore di lavoro riguardata alla luce delle innovazioni introdotte dal d.lgs. n. 81/2008, trovai nelle pagine di Riccardo Del Punta la conferma della bontà della pista di ricerca che mi accingevo a intraprendere. Fu così che, alcuni anni dopo, vide la luce la mia seconda monografia *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, edita da Franco Angeli nel 2015, ed è, pertanto, in re-

Chiara Lazzari, University of Urbino Carlo Bo, Italy, chiara.lazzari@uniurb.it, 0000-0001-7375-0476

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Chiara Lazzari, *Considerazioni di tipo sistematico in tema di salute e sicurezza sul lavoro: a proposito di un saggio (e non solo) di Riccardo Del Punta*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.43, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 719-733, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

lazione ai profili ricordati che tenterò qui di riprendere il dialogo a distanza con il pensiero di Riccardo Del Punta, pur nella consapevolezza che il lascito culturale dello scritto citato va ben oltre.

Si pensi solo all'auspicio, ivi formulato (Del Punta 1997, 188), di una maggiore valorizzazione giurisprudenziale, sotto il profilo del concorso di colpa, delle novità recate dal d.lgs. n. 626/1994 in materia di obblighi del lavoratore e diritti d'informazione e formazione a questi collegati. Di esso, infatti, si rinviene traccia, per un verso, nelle aperture più recenti della giurisprudenza in tema di principio di autoresponsabilità del lavoratore, con relativizzazione del connesso obbligo di vigilanza datoriale (Lazzari 2022, 10 sgg.); e, per l'altro, nei tentativi dottrinali di trasferire le acquisizioni concernenti il nuovo ruolo attribuito al prestatore, «chiamato, ufficialmente e compiutamente, ad uscire dalla sua inerzia di titolare del credito di sicurezza [...] ed a farsi *soggetto* della sicurezza individuale e collettiva» (Del Punta 1997, 157, corsivo dell'A.), proprio sul piano del concorso di colpa del medesimo nella causazione dell'evento lesivo, riconsiderando, alla luce del modello prevenzionale collaborativo di matrice comunitaria e in ragione di un'esigenza di coerenza complessiva del sistema, i tradizionali approdi giurisprudenziali sulle regole applicative dell'art. 1227, comma 1, cod. civ. (per tutti, Pascucci 2021, spec. 449 sgg.).

2. La funzionalizzazione dei poteri datoriali coinvolti nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza

In effetti, quello della funzionalizzazione dei poteri datoriali (direttivo, di controllo e disciplinare) sembra costituire l'orizzonte teorico maggiormente idoneo a spiegare l'atteggiarsi dei medesimi quando gli stessi sono coinvolti nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza *ex art.* 2087 cod. civ.

Si vuole dire, in altri termini, che non solo l'esercizio dei poteri che il contratto di lavoro attribuisce al datore, e di cui egli si avvale per ottemperare a detto obbligo, risulta legittimo esclusivamente nel rispetto degli *standards* posti dalla citata norma codicistica; ma essi sembrerebbero per così dire funzionalizzati in rapporto al raggiungimento delle finalità perseguite dal legislatore, ossia la predisposizione di un'organizzazione del lavoro conforme alle prescrizioni normative. Come, infatti, ebbe a scrivere Del Punta, siccome «non può darsi organizzazione del lavoro se non come *organizzazione del lavoro sicura*» (Del Punta 1997, 183, corsivo dell'A.), «è chiaro [...] che l'imprenditore deve poter contare, quantomeno, su strumenti di coazione giuridica atti a far sì che i comportamenti dei lavoratori non siano spregiosi delle norme di sicurezza» (Del Punta 1997, 183). Il che «gli consentirà di utilizzare il potere organizzativo (e disciplinare) al fine di prevenire il verificarsi di eventi dannosi» (Del Punta 1997, 184).

Insomma, il potere direttivo – attribuito dalla legge, tramite la mediazione del contratto, per il soddisfacimento di interessi privati riconosciuti meritevoli di tutela (art. 41, comma 1, Cost.) – sembra qui subire una sorta di torsione, *sub specie* di conformazione, ad opera dei sovraordinati principi costituzionali posti a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore (artt. 32 e 41, comma 2,

Cost.), proprio perché la commistione fra il piano del contratto – cui è riconducibile la disciplina di detto potere in chiave di limite e strumento di controllo del medesimo – e quello degli interessi pubblicistici tutelati dall'ordinamento giuridico fa sì che l'assetto del rapporto di lavoro subisca sensibili alterazioni. Non a caso, qualora il lavoratore non osservi «le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale» (art. 20, comma 2, lett. b, d.lgs. n. 81/2008), è per l'appunto l'esercizio del potere direttivo a innescare una responsabilità di tipo penale a carico del medesimo, «in ragione della funzione pubblicistica e della portata generale» che tale atto assume (Montuschi 2011, 16-7), come scrive un altro Maestro della materia.

Se elementi a favore della predetta ricostruzione possono trarsi anche da altre previsioni contenute nel d.lgs. n. 81/2008 (*amplius* Lazzari 2015, 58-9), un più solido fondamento nel senso qui proposto si rinviene proprio analizzando la questione dal lato del lavoratore. Com'è stato condivisibilmente sostenuto da Riccardo Del Punta già nella vigenza del d.lgs. n. 626/1994, infatti, è per l'appunto la prospettiva della funzionalizzazione del potere direttivo datoriale, in vista dell'apprestamento di un'organizzazione del lavoro rispondente agli *standards* di cui all'art. 2087 cod. civ., a costituire la cornice interpretativa entro la quale si giustifica l'imposizione di obblighi anche al prestatore. Sicché, l'onere di cooperazione, rinvenibile, secondo le usuali regole civilistiche, in capo al creditore nell'ambito degli altri rapporti obbligatori, trasmuta qui in posizione di vero e proprio obbligo (Del Punta 1997, 159), gravando sul lavoratore medesimo una quota, pur se residuale, del debito di sicurezza, in ragione dell'«originario e irresolubile» (Del Punta 1997, 181) intreccio tra dimensione pubblicistica e privatistica del bene protetto, ossia quel diritto alla salute che l'art. 32 Cost. definisce non soltanto quale «fondamentale diritto dell'individuo», ma altresì come «interesse della collettività». Fermo restando che l'adempimento degli specifici obblighi a cui il prestatore è tenuto – segnatamente, da ultimo, in virtù dell'art. 20 d.lgs. n. 81/2008 – non può a sua volta prescindere dalla corretta attuazione dei doveri datoriali d'informazione e formazione *ex* artt. 36 e 37 del medesimo decreto (Del Punta 2011a, 442-43). Peraltro, la partecipazione ai programmi formativi e di addestramento costituisce ora un obbligo del lavoratore (art. 20, comma 2, lett. h, d.lgs. n. 81/2008), in un «gioco di specchi» (Del Punta 1997, 159) il cui effetto è quello di arricchire continuamente le reciproche posizioni soggettive, attive e passive, al fine di meglio garantire l'effettività della tutela (da ultimo Lazzari 2022).

Da quanto sin qui osservato, pare evidente come dette posizioni, gravanti – benché in quote non paritarie – su entrambe le parti della relazione di sicurezza, siano destinate a penetrare all'interno del sinallagma contrattuale non solo nel momento funzionale, ossia relativamente alla fase di esecuzione del rapporto, ma fin dal momento genetico: infatti, una prestazione di lavoro non destinata a essere eseguita in condizioni di sicurezza non può neppure essere dedotta in contratto, stante la chiara illiceità dell'oggetto (Montuschi 1986, 75). Del resto, com'è stato rilevato, già Lodovico Barassi riconosceva che, per il lavoratore, il rispetto delle «cautele

preventive si compenetra con l'obbligo di bene eseguire la prestazione» (Corrias 2008, 13). Pertanto, così come si ammette pacificamente il diritto del lavoratore a non svolgere la propria attività, conservando la controprestazione retributiva, in caso d'inosservanza delle misure di sicurezza da parte del datore di lavoro, anche quest'ultimo deve ritenersi legittimato a rifiutare la prestazione «insicura» offerta dal lavoratore, senza che si configurino gli estremi della *mora credendi*: e ciò per l'esistenza di quel «motivo legittimo» che, ai sensi dell'art. 1206 cod. civ., giustifica la mancata cooperazione creditoria (del datore di lavoro).

Ma v'è di più. Se anche gli obblighi posti in capo al lavoratore fanno ingresso, *ex art. 1374 cod. civ.*, nella struttura obbligatoria del rapporto, ne deriva che essi si configurano come tali non solo verso l'ordinamento, che infatti li presidia in via penale e amministrativa, ma altresì nei confronti del datore di lavoro, tanto che la loro violazione non può restare senza effetti sotto il profilo disciplinare. D'altronde, l'art. 18, comma 1, lett. f, d.lgs. n. 81/2008, sanzionato penalmente dal successivo art. 55, comma 5, lett. c, impone a datore e dirigenti di «richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione». Sicché, è da ritenere che, qualora detta richiesta resti insoddisfatta, ciò non possa non riflettersi sul piano contrattuale. Con la conseguenza che, in virtù del collegamento funzionale fra potere direttivo e potere disciplinare, sembra inevitabile predicare la almeno parziale funzionalizzazione anche di quest'ultimo, il cui esercizio vincolato pare così da annoverare tra le «misure [...] necessarie» richiamate dall'art. 2087 cod. civ. (Albi 2008, 260), dovendosi attribuire ad esso la finalità di strumento di coazione volto a garantire le condizioni di sicurezza dell'organizzazione della quale il datore di lavoro risulta responsabile. In definitiva, l'interesse datoriale alla predisposizione di un'organizzazione del lavoro conforme alle prescrizioni legislative, rilevato da Riccardo Del Punta, si riflette sul piano negoziale proprio in ragione del credito che il datore vanta a una prestazione sicura secondo i parametri legali, di talché è logico affermare il necessario ricorso alla leva disciplinare a fini di coazione, perché è proprio attraverso il vincolo obbligatorio che egli può esigere il rispetto dei precetti di sicurezza diretti al prestatore e punire la loro inosservanza.

Resta comunque fermo che le responsabilità del lavoratore debbono risultare ancorate alla gravità dell'inadempimento, specialmente sotto il profilo della colpa, a sua volta connessa alla diligenza concretamente esigibile alla luce del principio, desumibile dalla normativa¹ e per l'addietro rilevato, di conformità della condotta pretesa al livello d'informazione e formazione impartito (dal datore) e ricevuto (dal lavoratore). Ma al grado di formazione introiettata sembra

¹ In tal senso milita, infatti, l'art. 20, comma 1, d.lgs. n. 81/2008 e il suo richiamo «alla [...] formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro», quale parametro di valutazione del corretto adempimento dell'obbligo del lavoratore di «prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni».

doversi commisurare – così da ricondurla entro parametri di ragionevolezza – anche l'attività di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti *ex art. 18, comma 3 bis, d.lgs. n. 81/2008*, norma che implica un esercizio doveroso del potere di controllo in ordine all'adempimento degli obblighi gravanti sul prestatore, in quanto logica premessa per lo spiegarsi di eventuali conseguenze disciplinari.

3. (segue) La funzionalizzazione dei poteri datoriali oltre la subordinazione

Volendo aggiungere un ulteriore tassello al ragionamento di Riccardo Del Punta, e rinviando ad altra sede per gli adeguati approfondimenti stante la delicatezza della questione (Lazzari 2015, 83 sgg.), merita altresì rimarcare brevemente che la prospettiva della funzionalizzazione del potere direttivo rispetto all'apprestamento di un'organizzazione del lavoro sicura per tutti coloro che a vario titolo si inseriscono in essa può contribuire anche a giustificare il fatto che il ricordato obbligo *ex art. 20, comma 2, lett. b, d.lgs. n. 81/2008* («osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale») sembrerebbe implicare una posizione di soggezione a detto potere destinata a manifestarsi pure al di là dei confini della subordinazione (sul punto, ma in altra ottica, di recente Ferraro 2023, 16 sgg.). In effetti, una delle novità più rilevanti del d.lgs. n. 81/2008 rispetto alla precedente normativa considerata da Riccardo Del Punta, ancora fortemente incentrata sulla figura del prestatore di lavoro subordinato, attiene proprio all'inedita definizione di lavoratore adottata dal legislatore, fondata non già sul presupposto formale della subordinazione giuridica, ma su quello sostanziale dell'inserimento funzionale del medesimo nell'ambito di un'organizzazione determinata da altri e sulla quale egli non può esercitare alcun potere di modifica; con la conseguenza che tutti gli obblighi di cui all'art. 20 si impongono ben oltre il lavoro subordinato. Così come la richiesta, rivolta ai singoli lavoratori, di osservare le norme vigenti, nonché le disposizioni aziendali in materia di sicurezza, di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali, di cui parla il citato art. 18, comma 1, lett. *f*, d.lgs. n. 81/2008, non può non indirizzarsi a chiunque debba essere considerato lavoratore ai sensi del precedente art. 2, comma 1, lett. *a*, di tale decreto, a prescindere dalla natura giuridica del rapporto e dalla tipologia contrattuale con cui il soggetto è stato assunto.

Si vuole dire, in altri termini, da un lato, che detta funzionalizzazione suggerisce una «lettura» del potere direttivo evocato dal menzionato art. 20, comma 2, lett. *b*, d.lgs. n. 81/2008, e il cui esercizio parrebbe manifestarsi anche al di là dell'area della subordinazione giuridicamente intesa, in chiave diversa rispetto al piano della qualificazione della fattispecie, per l'appunto come strumento del quale il datore di lavoro/committente deve necessariamente servirsi per perseguire gli obiettivi legislativamente imposti. Insomma, ci si troverebbe di fronte a una sorta di dissociazione fra potere e contratto, sì che il primo, in quanto funzionalizzato, potrebbe spiegarsi pure nei confronti di lavoratori non subordinati senza che da ciò derivi una drammatizzazione delle questioni connesse alla qualificazione del sottostante rapporto di lavoro. In effetti, nell'ottica della funzionalizzazione, l'esercizio del potere d'impartire «disposizioni» e «istruzioni» in materia di si-

curezza rispetto a chi lavoratore subordinato non sia non chiama in causa la generale rilevanza dello stesso a fini qualificatori della fattispecie, proprio perché detto esercizio è reso necessario dall'obbligo datoriale di predisporre un'organizzazione del lavoro sicura per chiunque, a prescindere dal titolo contrattuale, si inserisca in essa, risultando, pertanto, esposto ai rischi dalla medesima generati.

Semmai, una volta riconosciuto ciò, merita rilevare che l'assetto prefigurato dal «micro-sistema» della sicurezza del lavoro potrebbe avvalorare la tesi della natura non esclusivamente negoziale del potere direttivo (*contra* Ferraro 2023, 16). Ancora una volta il tema può essere qui solo rapidamente sfiorato (*amplius* Lazzari 2015, 104 sgg.), ma sembrerebbe che la prospettiva della funzionalizzazione dei poteri datoriali comunque implichi, a monte, che i medesimi siano stati attribuiti in virtù di una fonte che occorre individuare. Nell'ipotesi del lavoro subordinato alle dirette dipendenze del datore di lavoro, non vi sono difficoltà ad ammettere l'origine negoziale della fonte in questione. Invero, in ragione dell'ingresso, *ex art.* 1374 c.c., dell'obbligo di sicurezza nel sinallagma contrattuale, i poteri attribuiti dal contratto al datore rappresentano lo strumento giuridico mediante il quale egli dà attuazione a quell'obbligo; sicché l'ordinamento si limiterebbe, tutt'al più, a conformarli rispetto alle finalità perseguite, senza metterne in discussione la matrice negoziale. Diverso, invece, il discorso relativamente al lavoro non subordinato, non potendo con tutta evidenza rinvenirsi nel regolamento contrattuale la fonte in parola. Pertanto, proprio con riguardo a questa ipotesi, la disciplina delineata dal d.lgs. n. 81/2008 potrebbe fornire qualche elemento a sostegno dell'idea che il potere direttivo, pur se «mediato dal contratto [...], va oltre il contratto». E ciò in quanto esso risulterebbe «connaturato con l'esigenza, che può al limite prescindere dal contratto, di pianificare l'organizzazione» (Perulli 2002, 397-98, corsivo dell'A.), dotata – sotto il profilo che qui interessa – dell'attributo imprescindibile della «sicurezza». Insomma, dalla normativa in esame potrebbero trarsi argomenti a proposito del fondamento in certo modo spurio di detto potere: tanto come portato del contratto di lavoro subordinato, che come prerogativa, di derivazione non contrattuale, collegata alla posizione del datore di lavoro quale capo dell'organizzazione produttiva, in quanto tale esercitabile – laddove il legislatore lo imponga, come nella fattispecie *de qua* – anche nei confronti di lavoratori giuridicamente non subordinati. Pur con la precisazione che la quota di potere direttivo che si ritenesse non riconducibile alla fonte negoziale, più che manifestazione di un'autorità di tipo gerarchico, sarebbe in questo caso espressione di responsabilità, intesa come relazione in grado di connettere – alla luce del concreto esercizio dei poteri decisionali e di spesa – figura datoriale e organizzazione stessa, secondo la definizione della prima fornita dall'art. 2, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 81/2008².

² Detta norma definisce, infatti, il datore di lavoro privato come «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».

Parrebbe così emergere una ricostruzione del potere direttivo che – pur non negandone l'origine negoziale – ritiene insufficiente considerarlo solo in termini di presidio all'interesse del datore di lavoro quale creditore della prestazione. Piuttosto, esso sembrerebbe porsi anche a tutela di un interesse ulteriore e più ampio, che trascende l'ambito contrattuale per collegarsi alla dimensione organizzativa. E allora forse non è un caso se, come si vedrà più avanti sebbene con le precisazioni che si diranno (par. 5), dalla medesima normativa paiono potersi desumere elementi non irrilevanti a conferma della tesi del contratto di lavoro quale contratto di organizzazione (Persiani 1966), giacché anche per tale teorica la «struttura del rapporto giuridico nel quale si realizza il coordinamento dell'attività lavorativa», effetto del contratto di lavoro subordinato, ossia l'organizzazione di lavoro (Persiani 1966, 24, 45), costituisce pur sempre un elemento dell'organizzazione produttiva più ampia e complessa (Persiani 1966, 25).

Dall'altro lato, qualora sia disattesa la richiesta, rivolta a prestatori non subordinati, circa l'osservanza di prescrizioni normative e disposizioni aziendali in materia, di cui parla il citato art. 18, comma 1, lett. f, d.lgs. n. 81/2008, è da ritenere che, pure in questo caso, l'apparato sanzionatorio pubblicistico *ex art. 59* del medesimo decreto non possa esaurire il catalogo delle reazioni ammissibili. Infatti, il sistema registrerebbe una falla se alla penetrazione delle posizioni soggettive nel rapporto negoziale, di cui si è detto (par. 2), non facesse seguito la possibilità di ricorrere agli altri apparati rimediali collegati alla natura del contratto: nell'ipotesi del lavoratore subordinato, per l'appunto, l'esercizio del potere disciplinare; nell'altra, gli strumenti civilistici idonei a sanzionare sul piano del negozio giuridico le inadempienze commesse alla luce del diritto comune dei contratti.

Semmai, potrebbe qui risultare più difficile sostenere il carattere necessario della reazione, affermato in riferimento alla responsabilità disciplinare del prestatore subordinato. In effetti, se, relativamente a quest'ultimo, l'art. 2087 cod. civ., per il tramite dell'art. 1374 cod. civ., «è regola fondativa del dovere di sicurezza all'interno della relazione obbligatoria» (Montuschi 2011, 9) – con tutto ciò che ne consegue, come diffusamente osservato, in ordine alla predisposizione delle «misure [...] necessarie» ad attuare compiutamente quell'obbligo, ivi compreso il doveroso esercizio dei poteri datoriali –, nell'altro caso resta il limite derivante, per l'appunto, dal campo di applicazione della citata norma codicistica. Il discorso implica più ampi ragionamenti già approfonditi in altra sede, alla quale, pertanto, si rinvia (Lazzari 2015, 106 sgg.). Basti ora solo osservare che, al di là dei tentativi volti ad argomentare la possibile estensione oltre i confini della subordinazione dello stesso art. 2087 cod. civ. almeno con riferimento alla collaborazione coordinata (di recente, Ferraro 2023, 4 sgg.; Lazzari 2018, 461 sgg., ed ivi per ulteriori riferimenti bibliografici), il cui esito positivo certo rappresenterebbe una solida soluzione al problema, anche nella fattispecie in esame l'interesse all'apprestamento di un'organizzazione del lavoro conforme ai canoni richiesti dall'ordinamento, pena l'impossibilità di esercitare l'attività economica intrapresa, sembrerebbe riflettersi sul piano negoziale, in virtù dell'ingresso nel sinallagma contrattuale degli obblighi *ex art. 20* d.lgs. n.

81/2008, cui corrisponde in capo al committente il diritto di credito a ricevere una prestazione non solo in linea con quanto pattuito nel contratto, ma altresì «sicura» alla luce dei parametri normativi ricordati. Indicazioni in tal senso possono, del resto, evincersi dai chiarimenti resi dalla Commissione consultiva permanente³, laddove, a proposito dell'adozione del sistema disciplinare di cui parla l'art. 30, comma 3, del d.lgs. n. 81/2008, la Commissione si riferisce alla necessità di «definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso». E l'uso di formule perentorie, come suggerisce l'indicativo presente «deve», sembra confermare che detto potere (non già disciplinare, ma latamente) sanzionatorio sia da esercitarsi doverosamente (sull'opportunità di riconoscere anche al committente un potere di tipo disciplinare funzionalizzato, altresì nell'ottica di garantire un bilanciamento tra i vari interessi, Ferraro 2023, 19 sgg.).

4. (segue) La questione dei limiti (interni o esterni) alla libertà d'iniziativa economica privata

Sebbene il concetto di «funzionalizzazione» utilizzato in questa sede costituisca una chiave interpretativa dei poteri datoriali coinvolti nell'attuazione dell'obbligo di sicurezza desumibile dalla normativa in materia, senza tuttavia che da ciò derivino improprie pretese ricostruttive di tipo generale, lo snodo teorico resta comunque delicato. E infatti Riccardo Del Punta è molto attento nel ribadire che quel che intende predicare non è la funzionalizzazione dell'iniziativa economica privata in quanto tale: «non inganni il fatto che, nel quadro dell'art. 41, co. 2°, Cost., il rispetto del valore della «sicurezza», oltre che di quelli della libertà e dignità umana, costituisce oggetto di un (mero) limite esterno all'esercizio dell'iniziativa economica privata. Funzionalizzata, infatti, non è la libertà di iniziativa economica come tale, bensì quella componente, pur essenziale, della posizione giuridica del datore di lavoro, che si risolve nella titolarità del potere direttivo. Ciò significa che il rispetto del limite di cui all'art. 41, co. 2°, esige una sia pur parziale funzionalizzazione del potere che costituisce lo strumento principe dell'«esercizio dell'impresa» (cfr. art. 2087), senza

³ Cfr. il documento «Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 d.lgs. n. 81/08. Chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007», approvato in data 20 aprile 2011 e recepito nella Circolare del Ministero del lavoro 11 luglio 2011, n. 15816.

che con ciò possa dirsi condizionata dall'interno la posizione fondamentale di libertà consacrata dal co. 1° del precetto costituzionale» (Del Punta 1997, 182).

La disputa sul punto, del resto, è stata da tempo risolta dalla dottrina proprio nel senso di negare la predetta funzionalizzazione e di ritenere i limiti posti dal comma 2 dell'art. 41 Cost. come meramente esterni, essendosi esclusa la possibilità di configurare la sicurezza, la libertà e la dignità umana (e oggi anche la salute e l'ambiente) quali «fini» dell'iniziativa economica privata (sul tema, per i necessari riferimenti bibliografici, Lazzari 2015, 61).

Tuttavia, provando a fare un passo avanti rispetto al punto di approdo del ragionamento di Riccardo Del Punta, è altrettanto vero che, nel momento stesso in cui si accinge a strutturare i processi di lavoro, e l'organizzazione aziendale complessivamente considerata, il datore è costretto a misurarsi con le istanze di sicurezza del lavoratore (si veda anche par. 5), sicché la sua attività «è considerata libera solo a condizione che determinati beni individuali e sociali vengano rispettati e tutelati» (Smuraglia 1974, 83). Insomma, la salvaguardia della sicurezza e della salute del lavoratore sembrerebbe divenire una sorta di elemento costitutivo della stessa libertà d'iniziativa economica.

Del resto, anche a non voler mettere in dubbio la tradizionale ricostruzione dei limiti in questione, pare però doversi almeno riconoscere che, soprattutto in seguito all'entrata in vigore della legislazione più recente dettata in materia, la libertà di cui all'art. 41, comma 1, Cost., *sub specie* di libertà di organizzazione, si mostra sempre meno impermeabile al controllo giurisdizionale sul rispetto del diritto alla salute e alla sicurezza, proprio in ragione del «più evidente [...] radicamento dell'obbligo di sicurezza nel fatto oggettivo dell'organizzazione e nell'esercizio dei poteri di gestione» (Tullini 2011, 41), si da risultarne limitato, in ultima analisi, lo stesso principio di libertà che presiede all'autonomia privata. Quest'ultima, invero, «non solo è libertà di scelta degli interessi da perseguire (e, cioè, dei fini), ma è anche libertà di scelta degli strumenti e delle modalità con cui perseguire tali interessi (e, cioè, dei mezzi)» (Persiani 1995, 8-9).

In buona sostanza, non solo il datore di lavoro non è libero di organizzare l'azione prevenzionistica allo stesso modo in cui organizza altri profili della propria attività produttiva, perché, in questo caso, vengono in rilievo diritti fondamentali della persona la cui tutela giustifica l'imposizione di procedure e metodi specifici (già Natullo, 1996, 690 sgg.). Ma la proceduralizzazione dell'obbligo di sicurezza (Galantino 1996, 26) che ne deriva appare talmente penetrante da sconfinare, come argomentato, nella funzionalizzazione dei poteri datoriali, coinvolti nell'attuazione del medesimo obbligo e al contempo strumenti essenziali per l'esercizio dell'intrapresa economica. Tanto che, anche rispetto a quest'ultima, diventa difficile negare che il datore di lavoro finisca con il vedere in certa misura limitata dall'interno la propria libertà d'iniziativa, secondo una sequenza che sembra trovare la massima evidenza nell'art. 30 d.lgs. n. 81/2008: attraverso il meccanismo premiale ivi previsto, infatti, «la sicurezza come organizzazione (e, suo tramite, l'organizzazione di impresa nel suo complesso) fa ingresso nel processo per essere esaminata, valutata e giudicata» (Stolfa 2010, 257, corsivo mio).

Se ne ricava allora che, specie dopo il d.lgs. n. 81/2008, parrebbe farsi un po' più sfumato il confine fra limite esclusivamente esterno a quell'iniziativa – che condiziona, in negativo, il suo esercizio, in virtù dell'esistenza di norme puntuali poste a tutela di specifici interessi – e limite interno, o funzionale, o causale, che condiziona, in positivo, la destinazione della medesima, tenuta a conformarsi, nel momento in cui si esplica, ai principi della prevenzione primaria (sulla quale par. 5).

A maggior ragione, a seguito della recente riforma costituzionale attuata con l. Cost. n. 1/2022, alla cui luce leggere la definizione di salute accolta nel d.lgs. n. 81/2008 come «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità» (art. 2, comma 1, lett. o), nonché l'obbligo di valutazione dei rischi quale strumento di prevenzione primaria (*infra*, par. 5), la differenza sembrerebbe farsi ancora più sfuggente. 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 parrebbe distinguersi in modo netto 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). Ciò, perché, in definitiva, «l'obbligo di far solo ciò che non contrasti con un certo scopo non si distingue in nulla dall'obbligo di perseguire quello scopo» (Ferri 1959, 260, nota 41).

Vero è che, anche recentemente, la Cassazione ha invece ribadito la differenza concettuale fra il «non dover recare danno ad un determinato bene» e il «dovere di tutelarlo» (Cass. pen., sez. IV, 6 settembre 2021, n. 32899, in <https://olympus.uniurb.it>). Ma «c'è da chiedersi se, quando per l'entità fondamentale del bene in gioco, la sua piena integrità sia difficilmente ripristinabile in caso di lesioni (come certo vale per salute e ambiente), per evitare il danno sia sufficiente un *non facere*» (Pascucci 2022, 336). Insomma, come sembra emergere dal nuovo art. 41 Cost., la libertà d'iniziativa economica parrebbe da considerarsi un valore non solo nella misura in cui non risulti lesiva dei beni individuali, sociali e ambientali indicati nel riformato comma 2, ma, più radicalmente, soltanto laddove contribuisca al loro raggiungimento introiettandoli all'interno della propria *mission* (di recente, sulla natura di limite interno della sostenibilità ambientale, Bruto Liberati 2021, 419-20; con riferimento alla salute e sicurezza Lazzari 2023, 31; sull'utilità sociale quale obiettivo strategico dell'impresa sostenibile Speciale 2021, 513).

Il che, in ultima analisi, implica che la prospettiva in cui è chiamata a muoversi l'impresa sostenibile (nell'ampio significato desumibile dall'attuale art. 41, comma 2, Cost.) rende sempre più necessaria l'adozione di una strategia prevenzionale integrata, finalizzata, cioè, a garantire il benessere della persona-lavoratore nella sua dimensione unitaria. Ciò che, a ben vedere, porterebbe a compimento quanto lo stesso Del Punta ebbe a sostenere in un altro saggio dal sapore oggi per certi versi profetico, intitolato *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*: poiché «l'ambiente ha una connotazione ontologica spiccatamente antropocentrica, non potendo darsi se non in riferimento

all'uomo [...], rimane [...] difficile negare che il rapporto fra ambiente di lavoro e ambiente generale sia, tanto sul piano del nome quanto su quello della cosa, un rapporto di continenza, e che entrambi contengano, *rectius* circondino, al di là delle diversità di contesto, l'uomo», il quale, sia come lavoratore, ossia come soggetto socialmente situato in un determinato ambito professionale, che come cittadino, deve pertanto essere protetto «da azioni umane oggettivamente nocive per l'ambiente in cui egli opera o vive, e come tali generatrici di rischi per la sua salute, intendendo quest'ultima nel senso ampio scolpito dal preambolo costitutivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità» (Del Punta 1999, 151-52), non a caso implicitamente recepito dall'art. 2, comma 1, lett. o, d.lgs. n. 81/2008 poc'anzi ricordato.

5. Il contratto di lavoro come contratto di organizzazione

Come anticipato (par. 1), l'ambito teorico entro cui collocare gli obblighi ricadenti sul lavoratore va ricercato, secondo Riccardo Del Punta, «in una certa ricostruzione complessiva, ricavata induttivamente dal diritto positivo, del contratto di lavoro in quanto contratto di organizzazione, e quindi in quanto fonte dell'obbligo di rendere una prestazione atta ad inserirsi utilmente in un'organizzazione di lavoro data (Persiani 1966). Nel momento in cui il valore della sicurezza viene apprezzato dall'ordinamento come un attributo inscindibile dell'organizzazione di lavoro, ecco che la norma in commento, più e meglio delle pur sottovalutate disposizioni del '55-'56, ben si presta a colmare la lacuna esistente sul punto nel codice civile, si da dar luogo ad una sorta di «circolo virtuoso» della sicurezza che va a toccare entrambi i lati della relazione obbligatoria. Ciò in particolare in relazione al dovere di cura della salute degli altri lavoratori, riguardo al quale si è giustamente affermato che esso conforta la definizione del contratto di lavoro come contratto in virtù del quale il lavoratore si obbliga ad integrare la propria attività con quella di tutti coloro che fanno parte dell'organizzazione di lavoro per lo svolgimento di un'attività comune (Galantino 1996, p. 46)» (Del Punta 1997, 184).

In effetti, quanto al dovere di cura della sicurezza e salute delle persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle azioni od omissioni del lavoratore (oggi art. 20, comma 1, d.lgs. n. 81/2008), «viene da osservare che la penetrazione di un obbligo di questo genere nel sinallagma contrattuale non può essere giustificata soltanto in virtù della rilevanza generale del bene tutelato, ma si pone come una sorta di suggello della teorica che concepisce il contratto di lavoro come un contratto di integrazione organizzativa (Persiani 1966; cfr. anche Galantino 1996, p. 46). Se infatti il lavoratore si obbliga, in virtù del contratto, non a fornire una prestazione atomisticamente considerata, bensì a fornire una prestazione coordinata all'interno di una organizzazione del lavoro data (Persiani 1966, 260 sgg.), è naturale che la sfera del suo *debitum* si estenda sino a comprendere la protezione della salute delle altre persone che operano in quella organizzazione. Nell'assetto prefigurato dal d.lgs. n. 626 del 1994, infatti, l'organizzazione della sicurezza si deve considerare un tutt'uno inscindibile con l'organizzazione del lavoro» (Del Punta 1997, 172).

Insomma, e per quanto «un tema come quello della teoria del contratto di lavoro e del ruolo che svolge in esso l'elemento organizzativo non può ritenersi neppure sfiorato da queste occasionali notazioni; in questa sede si può solamente comunicare l'impressione che una normativa come questa non possa non determinare, ed in effetti determini, da ambo i lati del contratto (e quindi non solo nell'ottica del *debitum* del lavoratore, che è di solito il terreno più frequentato da queste teorie) un'intensificazione dei nessi fra contratto e organizzazione» (Del Punta 1997, 173).

La conclusione giusta la quale la disciplina in materia di salute e sicurezza fornirebbe argomenti a supporto della teorica che ricostruisce il contratto di lavoro come contratto di organizzazione, da cui deriverebbe l'obbligo, per il lavoratore subordinato, di rendere una prestazione idonea a integrarsi utilmente in una data organizzazione del lavoro altresì sotto il profilo del rispetto degli *standards* di sicurezza qui considerati, appare così ben puntellata da non richiedere ulteriori argomenti a suo sostegno, anche in ragione della complessità del dibattito sviluppatosi sul tema (se ne può avere piena contezza leggendo Gaeta 2014), la quale può consentire in questa sede di formulare solo alcune considerazioni dall'angolo prospettico adottato. In proposito, sembrano comunque utili due precisazioni.

La prima attiene al fatto che, più che parlare di una prestazione «sicura» coordinata, parrebbe maggiormente corretto riferirsi a una prestazione «sicura» coordinabile, giacché i rischi dell'attività di coordinamento, che spetta pur sempre al datore di lavoro esercitare, rimangono in capo a quest'ultimo e non possono essere trasferiti sulla controparte (Liso 1982, 55). In secondo luogo, merita rilevare che la teorica in questione sconta il limite di essere stata elaborata con riguardo al solo lavoro subordinato, e tra l'altro prima dell'intervento del legislatore del 1973 su quello parasubordinato, laddove, come osservato (par. 3), proprio la disciplina in esame, almeno quella vigente, supera tali confini, confermando che «la nozione di organizzazione del lavoro non può continuare ad essere limitata al lavoro subordinato, ma è l'organizzazione dei lavori» (Marazza 2002, 234).

In ogni modo, ai fini che qui interessano, è sul passaggio secondo cui detta disciplina determinerebbe «un'intensificazione dei nessi fra contratto e organizzazione» «da ambo i lati del contratto», ossia «non solo nell'ottica del *debitum* del lavoratore», che si vuole richiamare l'attenzione.

In effetti, a maggior ragione sembra che la conclusione, enunciata da Del Punta in relazione al d.lgs. n. 626/1994, possa ribadirsi oggi. E ciò in conseguenza di un intervento legislativo – quello realizzato nel 2008 – che enfatizza l'importanza dell'elemento organizzativo nell'adempimento dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 cod. civ., con un aggravamento del debito che riguarda in primo luogo il datore di lavoro, tenuto a conformare la propria organizzazione del lavoro al rispetto dei principi della prevenzione primaria. Quest'ultima, infatti, imponendo l'esame in chiave analitica dell'insieme delle regole del processo di lavoro, esige d'individuare le scelte, a partire da quelle di progettazione, valutabili come condizioni di rischio, al fine di modificarle o sostituirle con soluzioni alternative (Maggi 1997). L'impostazione abbracciata dal d.lgs. n. 81/2008,

imperniata com'è sul concetto di organizzazione quale forma d'azione (*amplius* Lazzari 2023, 33 sgg.), sembra, cioè, accogliere l'idea che l'attività prevenzionistica cui è obbligato il datore di lavoro sia da intendersi innanzitutto in termini di prevenzione primaria, la quale, presupponendo il previo riconoscimento che l'origine di ogni fattore di rischio può essere ricondotta a una precisa determinazione organizzativa, richiede per l'appunto d'intervenire innanzitutto sul processo decisionale per emendarlo (Maggi 2006), orientandolo a inglobare la sfera del benessere dei lavoratori nella stessa organizzazione aziendale e del lavoro. Il legislatore del 2008 pare, pertanto, rifiutare l'idea che la dimensione organizzativa costituisca un elemento dato, dotato quasi di un'essenza ontologica intangibile. Essa, piuttosto, è il risultato di precise scelte sulle quali si può e si deve agire, nell'ottica di eliminare i rischi alla fonte, prima ancora che di gestire quelli inevitabili. Lo snodo teorico è oltremodo importante e merita di essere sottolineato, perché in grado di riflettersi sul contenuto dell'obbligo di sicurezza, spesso inteso più come obbligo di protezione – a fronte, quindi, di rischi accettati – che non come obbligo di prevenzione, secondo quanto precisato. E ciò per il malcelato fastidio nei confronti di un vincolo che, se concepito nei termini ricordati, costringe «l'attività preparatoria del datore (a) misurarsi subito con la necessità inderogabile di predisporre un ambiente sano ed esente da rischi», non essendo per l'appunto «l'organizzazione del lavoro un fatto oggettivo e razionale in sé» (Montuschi 1986, 71). Si spiega così perché l'obbligo di valutazione dei rischi quale principale metodo della prevenzione, segnando la saldatura fra il piano dei principi costituzionali e quello dell'organizzazione, del lavoro e aziendale, in cui quei principi debbono trovare concretizzazione, non vada adempiuto a organizzazione data (Pascucci 2017, 170), dovendo il datore di lavoro «misurarsi *a priori* con le esigenze di sicurezza del debitore di opere» (Montuschi 1986, 71, corsivo dell'A.).

Ecco perché la valorizzazione dell'elemento organizzativo nella struttura del rapporto obbligatorio – che si realizza per il tramite dell'art. 2087 cod. civ. reinterpretato alla luce della legislazione successiva, così saldandosi l'«organizzazione», intesa nel significato desumibile dal d.lgs. n. 81/2008 (*supra*), con l'«organizzazione» come definita dalla teorica in esame (par. 3) – non implica, quale conseguenza ineluttabile, la necessaria preminenza degli interessi datoriali su quelli del lavoratore (pur se in altra prospettiva, cfr. già Liso 1982, 32), essendo piuttosto vero il contrario. Il risultato sembra di un certo rilievo, nella misura in cui, come accennato, a uscire così significativamente ampliata è in primo luogo l'area del debito ascrivibile al datore di lavoro, in tal modo riequilibrandosi, almeno sul piano considerato, il difetto di unilateralismo imputato alla ricostruzione del contratto di lavoro quale contratto di organizzazione, sospettata per l'appunto di determinare in via esclusiva un aggravamento della posizione debitoria del prestatore (per tutti Liso 1982, 50 sgg.). Conclusione, questa, confermata proprio riguardando il rapporto fra organizzazione del lavoro e obbligo di sicurezza sotto il profilo dell'azione prevenzionistica richiesta. E ciò nel senso che, identificando la prima l'ambito nel quale trovano origine tutti i rischi, è proprio su tale piano che vanno innanzitutto individuate le contromi-

sure appropriate, mediante un'attività prevenzionale destinata ad arricchire il contenuto dell'obbligazione di sicurezza gravante sulla parte datoriale, tenuta ad adeguare ai principi della prevenzione primaria il processo di lavoro fin dal momento in cui si appresta a strutturarlo. Sicché, si può ritenere che, quando Riccardo Del Punta (2011b, 25) ipotizza, a commento del d.lgs. n. 81/2008, che «l'azione combinata della prefigurata attuazione «organizzativa» dell'obbligo di sicurezza, e della maggiore responsabilizzazione del lavoratore nella gestione della sicurezza, potrebbe tradursi in un qualche alleggerimento della posizione obbligatoria finale del datore di lavoro», ciò corrisponda al vero in termini di maggiore certezza acquisibile dal medesimo datore, potendo il ricordato adempimento in chiave procedurale e organizzativa dell'art. 2087 cod. civ. contribuire a sciogliere l'annoso dilemma circa i confini dell'obbligo ivi previsto; ma, come riconosce lo stesso A., resta che tale «alleggerimento», qui inteso nel senso precisato, è «ottenuto [...] al prezzo di un notevole (e giustificato) appesantimento degli obblighi organizzativi a monte», da declinarsi innanzitutto nell'ottica di prevenzione primaria testé ricordata.

Riferimenti bibliografici

- Albi, P. 2008. *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*. Milano: Giuffrè.
- Bruti Liberati, E. 2021. "Politiche di decarbonizzazione, costituzione economica europea e assetti di governance." *Diritto pubblico XXVII*, 2: 415-42. doi: 10.1438/101727
- Corrias, M. 2008. *Sicurezza e obblighi del lavoratore*. Torino: Giappichelli.
- Del Punta, R. 1997. "Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione." In *Ambiente, salute e sicurezza*, a cura di Luigi Montuschi, 157-91. Torino: Giappichelli.
- Del Punta, R. 1999. "Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale." *Diritto delle relazioni industriali*, 2: 151-60.
- Del Punta, R. 2011a. "Formazione, informazione e addestramento." In *Principi comuni*, a cura di Carlo Zoli, I, 439-58. Bologna: Zanichelli.
- Del Punta, R. 2011b. "I molti modelli di tutela nel sistema sicurezza: una sinfonia riuscita?" In *Decreto Legislativo 81/2008. Quale prevenzione nei luoghi di lavoro?*, a cura di Bruno Maggi, e Giovanni Rulli, <http://amsacta.cib.unibo.it>, 18-28. Bologna: TAO Digital Library. doi: 10.6092/unibo/amsacta/3093
- Ferraro, F. 2023. "Collaborazione coordinata e obbligo di sicurezza del committente." *AmbienteDiritto.it XXIII*, 4: 1-24.
- Ferri, L. 1959. *L'autonomia privata*. Milano: Giuffrè.
- Gaeta, L. 2014. "Contratto e rapporto, organizzazione e istituzione. Rileggendo Franco Liso." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 144, 4: 661-73. doi: 10.3280/GDL2014-144005
- Galantino, L. 1996. "Il contenuto dell'obbligo di sicurezza." In *La sicurezza del lavoro*, a cura di Luisa Galantino, 1-52. Milano: Giuffrè.
- Lazzari, C. 2015. *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*. Milano: Franco Angeli.
- Lazzari, C. 2018. "Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Prime considerazioni a partire dal caso Foodora." *Rivista del diritto della sicurezza sociale XVIII*, 3: 455-87. doi: 10.3241/91099

- Lazzari, C. 2022. “Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità.” *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 1: 1-18. <https://doi.org/10.14276/2531-4289.3349>
- Lazzari, C. 2023. “Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza.” *Labour & Law Issues* 9, 1: 21–59. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17194>
- Liso, F. 1982. *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*. Milano: Franco Angeli.
- Maggi, B. 1997. “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 Luigi Montuschi, 323-50. Torino: Giappichelli.
- Maggi, B. 2006. “L’analisi del lavoro a fini di prevenzione.” *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 29: 13-27.
- Marazza, M. 2002. *Saggio sull’organizzazione del lavoro*. Padova: Cedam.
- Montuschi, L. 1986. *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*. III ed. Milano: Franco Angeli.
- Montuschi, L. 2011. “Dai principi al sistema della sicurezza sul lavoro.” In *Principi comuni*, a cura di Carlo Zoli, I, 1-18. Bologna: Zanichelli.
- Natullo, G. 1996. “La nuova normativa sull’ambiente di lavoro.” *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 72, 4: 665-718.
- Pascucci, P. 2017. *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*. Fano: Aras.
- Pascucci, P. 2021. “Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore.” *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 171, 3: 421-58. doi: 10.3280/GDL2021-171003
- Pascucci, P. 2022. “Modelli organizzativi e tutela dell’ambiente interno ed esterno all’impresa.” *Lavoro e diritto* XXXVI, 2: 335-55. doi: 10.1441/103984
- Persiani, M. 1966. *Contratto di lavoro e organizzazione*. Padova: Cedam.
- Persiani, M. 1995. “Diritto del lavoro e razionalità.” *Argomenti di diritto del lavoro*, 1: 1-36.
- Perulli, A. 2002. “Il potere direttivo dell’imprenditore. Funzioni e limiti.” *Lavoro e diritto* XVI, 3: 397-414. doi: 10.1441/4558
- Smuraglia, C. 1974. *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*. Milano: Giuffrè.
- Speziale, V. 2021. “L’impresa sostenibile.” *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 4: 494-519.
- Stolfa, F. 2010. “Il ruolo del datore di lavoro e dei dirigenti.” In *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, a cura di Lorenzo Zoppoli, Paolo Pascucci, e Gaetano Natullo, 245-74. Milano: Ipsoa.
- Tullini, P. 2011. “I sistemi di gestione della prevenzione.” In *Il d.lgs. n. 81/2008: due anni dopo. I “sistemi” del diritto della sicurezza sul lavoro*, a cura di Paolo Pascucci. *Quaderni di Olympus*, 2: 35-44.