

Paolo Tomassetti è ricercatore di ADAPT sui temi delle relazioni industriali e dello sviluppo sostenibile. È coordinatore dell'Osservatorio «FareContrattazione» e del progetto di ricerca internazionale e comparato *Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining*, co-finanziato dalla Commissione europea.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali ordinati da Maurizio Del Conte e Michele Tiraboschi

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 35,00



Paolo Tomassetti – Diritto del lavoro e ambiente

Diritto del lavoro e ambiente

di **Paolo Tomassetti**
con prefazione di **Riccardo Del Punta**



Il libro esplora i legami di reciprocità tra sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale. Attraverso l'analisi della legge, della giurisprudenza e della contrattazione collettiva, la ricerca contribuisce a decostruire la (falsa) alternativa tra lavoro e ambiente, mostrando come e perché, nella prospettiva dello sviluppo sostenibile, ampi spazi di convergenza nella tutela dei due beni possano essere coltivati dal legislatore e dalle parti sociali.

Diritto del lavoro e ambiente

di **Paolo Tomassetti**

con prefazione di **Riccardo Del Punta**

Paolo Tomassetti - **Diritto del lavoro e ambiente**

L'immagine in copertina evoca la teoria dei sistemi e della internormatività, richiamando la necessità di un ampliamento in senso olistico delle frontiere e delle tecniche di tutela del lavoro e dell'ambiente, oltre l'angusta dimensione settoriale. E ciò posto che, nonostante l'avanzamento scientifico nei campi del diritto del lavoro e del diritto ambientale, la conoscenza disciplinare che si ha di questi sottosistemi non giunge a comprendere compiutamente i processi di relazione della persona con l'ambiente, la dinamica dei rapporti esistenti tra essi e, quindi, la funzione del sistema globalmente inteso, essendo quest'ultimo il risultato della interazione dinamica tra le singole parti che lo compongono.

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e relazioni industriali
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE e MICHELE TIRABOSCHI**

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LÁSZLÓ ANDOR (*Corvinus University of Budapest, Hungary*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*Universidad de Sevilla, Spain*), MARC DE VOS (*University of Ghent, Belgium*), ALFREDO SÁNCHEZ CASTAÑEDA (*Mexico National Autonomous University, Mexico*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), DIETMAR FROMMBERGER (*Magdeburg University, Germany*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), JORDI GARCÍA VIÑA (*Universitat de Barcelona, Spain*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*Universidad de Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLÍA (*Universidad Nacional de Tres de Febrero, Argentina*), JÖZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS HAIPETER (*Institute Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen, Germany*), RICHARD HYMAN (*London School of Economics and Political Science, United Kingdom*), PATRICE JALETTE (*University of Montréal, Canada*), NICOLE MAGGI-GERMAIN (*Université de Paris I, Panthéon-Sorbonne, France*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*Universidad de Santiago de Compostela, Spain*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), SHYNIA OUCHI (*University of Kobe, Japan*), MICHAEL QUINLAN (*University of New South Wales, Australia*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), MALCOLM SARGEANT (*Middlesex University, United Kingdom*), MICHELE TIRABOSCHI (*University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERICK TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe-Universität, Germany*)

© 2018 ADAPT University Press (www.adapt.it)

ISBN 978-88-31940-03-0

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di ***double blind peer review***, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Diritto del lavoro e ambiente

di

Paolo Tomassetti

con prefazione di

Riccardo Del Punta

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

A Matteo e Tommaso

INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i> di Riccardo Del Punta.....	XV
--	----

Capitolo I **PRESUPPOSTI, OBIETTIVI E METODOLOGIA DELLA RICERCA**

SEZIONE I – Introduzione	1
1. Posizione del problema	1
2. Piano dell’opera e quadro di sintesi	17
SEZIONE II – Coordinate teoriche e metodologiche	23
1. Diritto, ambiente, lavoro	23
2. Diritto del lavoro e questione ambientale.....	35
3. La modernizzazione del diritto del lavoro in chiave di sostenibilità	49
4. <i>Segue</i> : sostenibilità ambientale e nuove frontiere del diritto del lavoro	59

Capitolo II **LAVORO E AMBIENTE: CONFLITTO, CONTEMPERAMENTO, CONVERGENZA**

SEZIONE I – Lavoro e ambiente come valori costituzionali primari	71
1. Introduzione.....	71

2. La materializzazione della questione ambientale sul piano costituzionale. Contributo allo studio del ruolo del sindacato nella evoluzione della tutela dell'ambiente.....	74
3. <i>Segue</i> : ambiente, lavoro e libera iniziativa economica.....	84
4. Costituzione economica e principio dello sviluppo sostenibile: oltre la dialettica libertà d'impresa-utilità sociale.....	93
5. <i>Segue</i> : profili civil-costituzionali dello sviluppo sostenibile	101
6. <i>Segue</i> : note sui c.d. beni comuni quale retroterra culturale e organizzativo dentro cui la saldatura tra lavoro e ambiente può dirsi pienamente compiuta	104
SEZIONE II – Rilettura in chiave di sostenibilità e di <i>capability</i> del rapporto tra lavoro e ambiente nella Costituzione.....	109
1. Tecnica del contemperamento e presupposti giuridici del conflitto tra lavoro e ambiente	109
2. Il caso Ilva di Taranto al vaglio della Corte europea dei diritti dell'uomo	120
3. Decostruzione del conflitto lavoro-ambiente ed emersione del nesso tra crisi ambientale, vulnerabilità sociali e crisi della rappresentanza politico-sindacale	125
4. Conclusioni: dal territorio quale luogo di genesi del vincolo di subordinazione al territorio quale dimensione della sostenibilità nella nuova geografia del lavoro	134

Capitolo III
**AMBIENTE DI LAVORO, OBBLIGO DI SICUREZZA
E SVILUPPO SOSTENIBILE**

SEZIONE I – Tutela dell'ambiente, salute e sicurezza nel contesto internazionale e comparato	149
1. Introduzione.....	149
2. Ambiente, salute e sicurezza nel diritto dell'Unione europea.....	153
3. <i>Segue</i> : i quadri regolatori nazionali: cenni	161

SEZIONE II – Ambiente di lavoro e rischio ambientale: rilettura dell’articolo 2087 in chiave di sostenibilità	169
1. Prevenzione e valutazione globale dei rischi: dall’ambiente di lavoro all’ambiente in senso lato.....	169
2. Defunzionalizzazione dei confini dell’ambiente di lavoro e riposizionamento dell’obbligo di sicurezza.....	183
3. <i>Segue</i> : legge 22 maggio 2017, n. 81: la istituzionalizzazione del lavoro smaterializzato.....	191
4. Principio dello sviluppo sostenibile e organizzazione del lavoro	194
5. Conclusioni: la ricerca della sostenibilità del lavoro oltre il binomio <i>hard law-soft law</i>	203

Capitolo IV

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PARTECIPAZIONE
E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**

SEZIONE I – Organizzazione, produttività delle risorse e redistribuzione	213
1. Dalla produttività del lavoro alla produttività delle risorse: verso una organizzazione del lavoro sostenibile.....	213
2. Retribuzione e sostenibilità ambientale.....	224
3. <i>Segue</i> : retribuzione, consumo sostenibile e welfare.....	225
4. <i>Segue</i> : retribuzione variabile, efficienza produttiva e risparmio energetico.....	228
5. <i>Segue</i> : la retribuzione come leva di attrazione di investimenti diretti esteri sostenibili.....	234
6. Sul ruolo della retribuzione nella promozione di uno sviluppo sostenibile sul piano economico, sociale e ambientale	236
SEZIONE II – Tra partecipazione e conflitto: la voce dei lavoratori per lo sviluppo sostenibile	247
1. Partecipazione, sistemi di relazioni industriali e sostenibilità ambientale.	247

Indice

2.	Diritto di critica e denuncia, eccezione di inadempimento, sciopero	262
3.	Conclusioni: democrazia ambientale e democrazia <i>nel</i> lavoro.....	269
	<i>Bibliografia</i>	281

Prefazione

di Riccardo Del Punta

C'era una volta l'era dello splendido isolamento del diritto del lavoro, nella quale la materia si compiaceva di rappresentare un ambito, tanto cognitivo quanto assiologico, relativamente chiuso e autosufficiente.

Preveggo l'obiezione: quel diritto del lavoro era tutto fuorché dilettantesco, e beneficiava dell'apporto culturale di importanti filoni del pensiero politico e sociale. Tuttavia, per una ragione o per un'altra, i diversi apporti finivano con l'alimentare i dispositivi di autolegittimazione della disciplina. Il che era peraltro dovuto, soprattutto, alle favorevoli condizioni di contesto, che potevano dare l'illusione ottica di un'autonomia che non è, in realtà, mai esistita.

In questo quadro, la tutela dell'ambiente di lavoro è sempre stata tra le tematiche più sacrificate. Un paradosso, questo, atteso che il diritto legislativo del lavoro era nato proprio sulla scia delle preoccupazioni per la salute e la sicurezza delle fasce più deboli dei lavoratori.

Ma il tema in discorso restava, tutto sommato, troppo pubblicistico, e la salute un bene troppo generalista, che interessava, più che altro, quando serviva a nutrire il vero e ossessivo oggetto del desiderio dei giuslavoristi: il contratto di lavoro subordinato. Si pensi a quanti sforzi dottrinali sono stati (meritoriamente) profusi per fare entrare l'obbligo di sicurezza *ex* articolo 2087 c.c. nel novero degli effetti del contratto, sì da configurare, in capo al lavoratore, un diritto soggettivo pieno alla sicurezza.

È anche ovvio, come a chi scrive è già capitato di osservare in uno scritto di vent'anni orsono (*Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *DRI*, 1999, n. 2, 151-160), che la tutela dell'ambiente di lavoro sia una parte del macro-tema della tutela ambientale, anche se con la primogenitura derivante dal fatto che proprio sull'impresa industriale si è scaricata, sin dalla prima ondata di industrializzazione, una formidabile mole di rischi collegati a fattori nocivi, la quale ha costretto il legislatore all'adozione di sia pur circoscritti interventi ecologici *ante litteram*.

Non sto poi a ricordare quanto, ai fini della modernizzazione dell'approccio a questa problematica, sia stato fondamentale l'apporto della direttiva "ma-

dre” 89/391/CEE, che ha innescato un’evoluzione normativa in virtù della quale la precedente prospettiva, prima soltanto penalistica e poi anche contrattualistica, di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, è stata completata da un modello integrato di governo della sicurezza incentrato sulla professionalizzazione della prevenzione e sulla partecipazione diffusa di tutti gli attori di un’impresa concepita come comunità di scopo.

È in questo più avanzato ambito che si è cominciato a parlare, sebbene sempre in un’ottica antropocentrica, di una più onnicomprensiva tutela dell’ambiente di lavoro.

Tuttavia, come rilevavo nello scritto evocato, la connessione tra la tutela dell’ambiente di lavoro e la tutela dell’ambiente *tout court* (o esterno, dalla visuale dell’impresa) era, culturalmente e normativamente, molto debole, se non inesistente.

Ciò a dispetto del fatto che l’intreccio tra le due tutele sia stato da sempre nelle cose, per l’ovvia ragione che di fronte, ad esempio, ad agenti cancerogeni, l’impatto sui lavoratori non è dissimile né distinguibile da quello sulla popolazione circostante. La differenza, però, è che soltanto i lavoratori (e le loro famiglie) sono titolari anche di un altro interesse, quello alla occupazione, che può entrare in conflitto con quello della restante popolazione.

Questa limitazione di prospettiva era favorita da una normativa, il cui campo era per lo più delimitato, in puro stile fordista, dai confini fisici dell’impresa.

Nondimeno, anche il più distratto degli osservatori non poteva non vedere che questa era una regolazione in movimento, il cui potenziale non si era ancora sprigionato del tutto. Ciò, se non altro, per il non trascurabile dettaglio che le preoccupazioni per la salute del pianeta, e in specie per il riscaldamento globale, sono andate facendosi, col tempo, sempre più pressanti.

Su uno sfondo di questo tipo, la delinearazione di rigidi confini tra l’ambiente di lavoro e l’ambiente senza aggettivi avrebbe potuto ragionevolmente apparire un anacronismo. Eppure, la problematica ambientalista ha continuato a essere assente dall’orizzonte del giuslavorista, e anche casi socialmente drammatici come quello dell’Ilva di Taranto hanno stimolato relativamente poche riflessioni.

Ci sono state, va detto, significative eccezioni, ad esempio il gruppo, animato da Paolo Pascucci, che ha dato vita ai *Quaderni di Olympus*. Queste ricerche si sono tuttavia concentrate, per lo più, sull’analisi e sul perfezionamento – altroché se necessario – dell’apparato di tutela dei lavoratori, senza esplorare, se non in sporadiche occasioni, le connessioni con la tutela dell’ambiente in senso lato, e dunque restando all’interno dei confini, se non più della fab-

brica intesa come cittadella a sé, dei rapporti di lavoro (entro certi limiti, anche non subordinati).

Una spiegazione che ne do è che in tanto spingersi oltre queste colonne d'Ercole è possibile, in quanto la tutela dell'ambiente di lavoro venga inquadrata all'interno di concezioni più generali del diritto del lavoro, che non necessariamente coincidono con quella contrattualistico-conflittuale, la quale a lungo è stata la stella polare della materia.

È in questo snodo del dibattito che si inserisce, a mio avviso, l'egregio e stimolante lavoro di Paolo Tomassetti, che questa lunga premessa era rivolta a introdurre.

Quello di Tomassetti è il primo studio giuslavoristico che si focalizzi dichiaratamente sul rapporto tra diritto del lavoro e tutela dell'ambiente.

In qualche modo, e l'autore sembra esserne pienamente consapevole, l'approccio suggerito è figlio di tempi che hanno preso una piega precisa, e tale da far reputare invecchiate precedenti strutture di pensiero, sotto almeno due profili.

Il primo è quello che più ci coinvolge, tutti, come esseri umani, vale a dire l'urgenza oramai ineludibile, anche se purtroppo non sempre raccolta dagli Stati (ne fa fede l'avventurismo, anche in questo campo, delle politiche di Donald Trump), di un'etica ambientale ispirata al principio di responsabilità (non manca, nel libro, H. Jonas, difatti menzionato dall'autore). Questo non per tornare ad incatenare il Prometeo che si era liberato, magari in nome del mito salottiero della decrescita felice, bensì per incanalarne l'azione su sentieri caratterizzati da una maggiore consapevolezza delle esternalità ambientali delle condotte.

In questa prospettiva, la parola-chiave del lavoro di Tomassetti è certamente la "sostenibilità", che è infatti figlia della cultura ambientalista ed è al centro di programmi ambiziosi come quello dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Anche a chi scrive è capitato di recente di impiegarla, ma declinandola, per paradosso, in senso economico, sì da invocare un diritto del lavoro economicamente sostenibile (*Valori e metodi del diritto del lavoro*, di prossima pubblicazione). Leggendo Tomassetti, mi è però venuto da pensare che la mia provocatoria espressione non fosse così fuori posto. Condivido con lui, in effetti, la necessità di un approccio integrato, che provi a tenere insieme (anche se, com'è intuibile, non si tratta di un esercizio di tutto riposo) la sostenibilità ambientale, quella sociale e quella economica.

In particolare, a proposito del nesso tra ambiente e economia, non c'è in Tomassetti alcuna concessione a un anti-industrialismo di principio, ma viene indicata – per dirla in breve, anche se facendo torto alla vivacità

dell'argomentazione dell'autore, appoggiata su un'ampia letteratura, in specie internazionale – la strada di una riqualificazione del modello di sviluppo, suscettiva di integrare le istanze ambientali all'interno di più ampie strategie di sostenibilità, in qualche modo come prosecuzione e attualizzazione della CSR.

Del resto, già oggi quattordici società italiane che rappresentano il 40% della capitalizzazione di Piazza Affari (223 miliardi di euro) sono presenti nell'Euro Stoxx Sustainability Index, che registra l'adozione di strategie di sostenibilità misurate secondo i parametri ESG (Environmental, Social, Governance) nell'eurozona.

Il secondo grande fattore di contesto che è a monte dell'approccio suggerito da Tomassetti risiede nelle trasformazioni post-fordiste delle attività produttive e in particolare della fabbrica industriale, dalle quali è derivata una corrispondente metamorfosi del lavoro, che ha reso sempre più obsoleta la distinzione tra l'ambiente di lavoro e il territorio circostante, sino al punto di superare l'identificazione tra il luogo di lavoro e l'azienda (come accade, caratteristicamente, nel lavoro agile, che è fatto oggetto di una specifica analisi).

Nella prospettiva aperta da questi agenti di trasformazione, quello che viene proposto da Tomassetti è un aggiornamento costruttivo del paradigma stesso del diritto del lavoro, che conduca a integrare la sostenibilità ambientale tra i valori che la regolazione giuslavoristica è chiamata a perseguire, percorrendo il tratto che dal lavoro sicuro si spinge sino a un lavoro sostenibile nel senso precisato.

Questa rivisitazione, cui è dedicato il grosso dell'impegno argomentativo dell'autore, è condotta, da un lato, sul piano delle teorie dell'equità e della giustizia sociale, dall'approccio delle *capability* (considerandosi la sostenibilità ambientale come leva di sviluppo delle capacità umane, dei lavoratori così come dei cittadini) alle teorie neo-pluralistiche (che insistono sulla prevalenza dei valori sociali sugli interessi, della cooperazione sul conflitto, della fiducia sul potere); e, dall'altro lato, sul piano dei principi normativi di riferimento, tanto europei quanto nazionali.

L'adozione di questa prospettiva non esclude, beninteso, l'emersione di conflitti anche tragici tra il valore della salute e quello dell'occupazione, come nel già evocato caso Ilva, cui sono dedicate pagine intense, ma rispetto al quale resta l'impressione di un cerchio che non riesce a quadrarsi, ovvero sia di un bilanciamento con ogni probabilità inevitabile, ma che è condannato a lasciarsi alle spalle una scia di insoddisfazione.

A prescindere da questi *hard cases* (tuttavia non rari, purtroppo), i piani regolativi verso i quali il lavoro si indirizza per dare concretezza all'idea di un di-

ritto del lavoro sostenibile sono in sostanza due: il primo è quello dell'integrazione della normativa imperativa già esistente, e il secondo quello delle buone prassi che scaturiscono da dinamiche volontarie (che possono essere fatte oggetto, eventualmente, di misure promozionali).

Per il primo aspetto, Tomassetti propone una rilettura dell'obbligo di sicurezza in chiave di sostenibilità ambientale, sì da includere in esso tutti i profili relativi alla prevenzione di disastri e incidenti maggiori che possono avere un impatto sulle comunità e sull'ambiente esterno.

In questa chiave, l'articolazione soggettiva dei rischi ambientali connessi all'organizzazione del lavoro e all'esecuzione della prestazione lavorativa deve essere ordinata per cerchi concentrici, la cui ampiezza cresce in proporzione all'ampliarsi della nocività degli eventi e dei rischi considerati: dal cerchio più stretto degli eventi e delle condizioni ambientali nocive per la salute del singolo prestatore di lavoro, per quella di altri prestatori di lavoro e per l'ambiente di lavoro, a quello più ampio degli eventi la cui nocività si estende all'ambiente esterno e alla popolazione. Per esemplificare questa posizione sono richiamati e descritti, con una ricostruzione dei motivi dei disastri e delle connessioni con l'organizzazione del lavoro, il disastro chimico della Icmesa di Seveso (10 luglio 1976), i disastri nucleari di Černobyl' (26 aprile 1986) e di Fukushima (11 marzo 2011) e quelli petroliferi della Exxon Valdez (24 marzo 1989) e della Deepwater Horizon (20 aprile 2010).

Come l'autore stesso tiene a rimarcare, peraltro, questa prospettiva di ampliamento dell'obbligo di sicurezza postula la necessità di regole precise che scongiurino il rischio di un'eccessiva, e oltretutto esposta alle più varie incertezze, dilatazione del debito del datore di lavoro. Per questo aspetto la riflessione è ancora allo stadio iniziale; e non è detto che la giurisprudenza italiana, che già ha fatto diventare pressoché oggettiva la responsabilità *ex* articolo 2087 (con la perversa conseguenza di non incentivare le *policies* virtuose) abbia le carte in regola per svilupparla.

Ovviamente quanto vale per l'articolo 2087 come obbligo-stipite vale, a maggior ragione, per l'apparato di governo dell'ambiente di lavoro di cui al TU n. 81/2008, posto che la prevenzione dei rischi per il lavoro coincide, in ultima analisi, con quella dei rischi per l'ambiente.

Fuoriescono dall'area dell'obbligatorietà, invece, quei profili organizzativi della produzione e del rapporto di lavoro che, pur non generando effetti immediati ed evidenti sull'ambiente, tendono però a fare massa critica, o comunque contribuiscono silenziosamente a creare i presupposti per il dispiegarsi di effetti ambientali di più ampia portata nel lungo termine. Questi aspetti rientrano nell'area della volontarietà e della CSR, sulla quale però può incidere (e sempre di più incide, come la casistica presentata dimostra)

la contrattazione collettiva, in specie decentrata. Vi rientrano, per esemplificare: l'attuazione di piani di *environmental management*, la previsione di premi di risultato collegati a obiettivi di risparmio e di efficienza energetica, l'attuazione di programmi di welfare aziendale per la mobilità sostenibile, la promozione del già evocato lavoro agile e di pratiche HR ambientalmente sostenibili, il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e della cittadinanza nella definizione delle strategie ambientali, ecc.

Questi ultimi esempi conducono a osservare come tanto la parte obbligatoria quanto quella volontaria della regolazione si debbono alimentare di una filosofia e di modelli di gestione aziendale collaborativi e partecipativi, che superino sia gli scenari populistici di alleanza tra lavoro e ambiente contro il capitale che quelli industrialisti di alleanza tra lavoro e capitale contro l'ambiente.

In buona sostanza, la sostenibilità ambientale, ovverosia la consapevolezza di stare tutti sulla stessa barca, impone di mettere da parte il conflitto industriale e l'antagonismo fini a se stessi.

Come già accennato, questa idea di partecipazione per l'ambiente trova il suo luogo elettivo nella contrattazione decentrata. A tale proposito, tuttavia, Tomassetti bada a non cadere nell'irenismo, e sottolinea come questa tematica possa pure dare luogo a conflitti, anche classicamente tra lavoro e capitale. L'importante, egli insiste, è che i canali dei diritti di *voice* dei lavoratori siano tenuti sempre aperti, anche consentendo loro l'esercizio, entro i limiti previsti, dei diritti di critica e di denuncia.

Il tutto si ricompone in un disegno, certo ottimistico ma non per questo utopico, nel quale la democrazia ambientale può giungere a fondersi con un progetto di democrazia nel lavoro, nel quadro del quale l'elevazione delle capacità dei lavoratori (già promossa dal TU n. 81/2008, ad esempio con l'insistenza sui diritti di informazione e formazione) è tutt'uno col perseguimento dell'interesse generale.

In conclusione, il lavoro di Tomassetti si segnala per il contributo che offre, inoltrandosi in terre in buona parte incognite (che è già un merito in sé), alla delineazione di una nuova cartografia del diritto del lavoro. E anche chi non condividesse, del quadro prospettato, questo o quel tassello, difficilmente potrebbe negare che esso getti luce, nell'insieme, su uno snodo evolutivo cruciale affinché il lavoro possa continuare a dare alle società del XXI secolo quell'apporto generativo, di vita oltre che di ricchezza, che ha saputo dare a quelle del secolo scorso.

CAPITOLO I

**PRESUPPOSTI, OBIETTIVI
E METODOLOGIA DELLA RICERCA**

Sezione I
INTRODUZIONE

La questione ambientale è una questione epocale [...]. La risposta a questa sfida esige un salto di qualità teorico che non può non tradursi in una continua verifica dei saperi, delle scienze, della prassi e della tecnica, del loro equilibrio; in un dinamico e continuo bilanciamento tra gli interessi della società umana ed il suo ambiente, tra la tutela di quest'ultimo e le conseguenze sociali che le azioni a tutela dell'ambiente possono provocare

S. GRASSI, *Principi costituzionali e comunitari per la tutela dell'ambiente*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, tomo II, 1996, 8

1. Posizione del problema

L'idea che esista un legame di reciprocità tra “sostenibilità ambientale” e “sostenibilità del lavoro”, invalsa nella letteratura socio-economica sulle origini ⁽¹⁾ e sul declino del capitalismo industriale ⁽²⁾, trova oggi un importante

⁽¹⁾ Secondo Karl Polanyi, tradizionalmente, «terra e lavoro non sono separate: il lavoro costituisce parte della vita, la terra rimane parte della natura, e vita e natura formano un insieme articolato» (cfr. K. POLANYI, *La grande trasformazione*, Einaudi, 2010, 228). *Contra*, cfr. C. BARBAGALLO, *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, 1925, 10, secondo il quale «Sin dal primo istante, in cui la specie umana compare sulla faccia della Terra, comincia la storia del lavoro, ossia lo sforzo di trasformare la natura circostante secondo la volontà, la idea del suo nuovo dominatore. Per quanto noi andiamo indietro nella storia e nella preistoria, che non è se non una istoria senza parole, noi sorprendiamo sempre i segni di questo destino ineluttabile, che cela, ascose nel suo grembo, tutte le glorie e tutte le miserie della umanità, e che si rivela nella creazione di un artificiale ambiente economico, un ambiente umano al di sopra di quello naturale». Sulla stessa linea, cfr. F. LE DANTEC, *L'égoïsme seule base de toute société*, Flammarion, 1911, 34, che definisce il lavoro «l'insieme delle modificazioni, qualunque esse siano, apportate

quadro politico di riferimento entro cui essere giustificata e sviluppata, anche sul piano giuridico ⁽³⁾. L'assemblea generale delle Nazioni Unite del settembre 2015 ha ricompreso la nozione di "lavoro dignitoso", assieme ai quattro pilastri della *Decent Work Agenda* dell'ILO – creazione di occupazione, protezione sociale, diritti del lavoro e dialogo sociale – nella nuova Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Nel riaffermare i principi sanciti dalla Carta delle Nazioni Unite, dalla Dichiarazione universale dei diritti umani, dalle dichiarazioni e dai piani d'azione susseguiti dalla Conferenza di Rio in avanti ⁽⁴⁾, il documento determina gli impegni sullo sviluppo sostenibile che dovranno essere realizzati entro il 2030, individuando 17 obiettivi globali e 169 target. Con l'obiettivo 8 dell'Agenda, in particolare, la comunità internazionale auspica la promozione di una crescita economica «duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti», da realizzare attraverso il miglioramento progressivo dell'efficienza globale «nel consumo e nella produzione di risorse» rispetto al quale diviene fondamentale «scollegare la crescita economica dalla degradazione ambientale». Si tratta di un cambio di paradigma di notevole importanza perché, per la prima volta, la comunità internazionale formalizza una indicazione dal valore programmatico volta a scindere i provvedimenti ne-

dall'individuo nell'ambiente in cui vive» (citato da L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1915, vol. I, 24, nota 1).

⁽²⁾ Nel suo *How will capitalism end?* (in *New Left Review*, 2014, vol. 87, 50-51), Streeck ha osservato come nel sistema economico capitalistico siano stati raggiunti tutti e tre i limiti sociali all'espansione dei mercati che Polanyi identificava nelle c.d. *merci fittizie*: lavoro, terra (natura) e denaro (K. POLANYI, *op. cit.*, 167-170). Siccome il diritto di proprietà ha legittimato l'impiego delle risorse scarse che ne sono oggetto per la soddisfazione d'interessi individuali, di cui la finanziarizzazione dell'economia rappresenta la massima espressione, si è generata non solo una subordinazione dell'interesse generale alle preferenze soggettive, ma anche una gara competitiva per l'appropriazione e per la distribuzione delle risorse che si inasprisce al loro diminuire, contribuendo ad alimentare valori e sentimenti opposti rispetto a quelli della fiducia, della solidarietà e della leale collaborazione tra parti. Questo spiegherebbe le ragioni dell'affannosa ricerca dell'Occidente ad efficientare l'uso delle merci fittizie, giacché da esse dipendono i presupposti non capitalistici del capitalismo: fiducia, altruismo, solidarietà tra famiglie e comunità, consenso. Similmente, cfr. R. HYMAN, *What future for industrial relations in Europe?*, in *Employee Relations*, 2018, vol. 40, n. 4.

⁽³⁾ In termini programmatici, il proposito era stato già avanzato nel 2007 dall'ILO e dal Programma delle Nazioni unite per lo sviluppo: UNEP, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, 2007. Il tema è affrontato, in chiave di *policy setting*, nel rapporto ILO, *World Employment and Social Outlook 2018. Greening with jobs*, 2018, e nel seguente Rapporto del Direttore generale (Guy Ryder) dell'ILO, *Work in a changing climate: The Green Initiative*, 2017.

⁽⁴⁾ Il riferimento è alla Dichiarazione di Rio su ambiente e sviluppo, al Summit mondiale sullo sviluppo sostenibile, al Summit mondiale per lo sviluppo sociale, al Programma d'azione della Conferenza internazionale sulla popolazione e lo sviluppo, alla Piattaforma per l'azione di Pechino e alla Conferenza delle Nazioni Unite sullo sviluppo sostenibile.

cessari alla salvaguardia dell'ambiente dall'ottica che considera impellente solo quello che si rivela direttamente o indirettamente utile all'economia e all'occupazione⁽⁵⁾.

Ai successivi paragrafi della presente trattazione⁽⁶⁾ si riserva il compito di illustrare come il proposito dell'obiettivo 8 dell'Agenda 2030 possa essere

(5) Nel suo report di supporto alla 106^a Sessione della Conferenza internazionale del lavoro di Ginevra, Guy Ryder sottolinea che nella costituzione dell'ILO del 1919 e nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944 «non c'è alcun riferimento alla sostenibilità ambientale; sono silenti sui cambiamenti climatici» (ILO, *Work in a changing climate: The Green Initiative*, cit., 1). Tuttavia, negli ultimi due decenni i costituenti dell'ILO di tutto il mondo hanno maturato la convinzione che l'Organizzazione possa compiere pienamente il suo mandato per la giustizia sociale «solo integrando la sostenibilità ambientale nella sua agenda sul lavoro dignitoso» (*ibidem*). Il Direttore generale dell'ILO sottolinea altresì che non esiste un precedente nella storia dell'Organizzazione per cui «una questione di simile portata passa dall'essere relativamente periferica a ricoprire un'importanza centrale nelle sue attività» (*ibidem*). Ma il principio dell'integrazione tra lavoro e ambiente trova già una esplicitazione nello *Human Development Report* dell'UNDP del 1994, dove si precisava che «lo sviluppo umano sostenibile è *pro-people, pro-jobs e pro-nature*. Esso attribuisce la massima priorità alla riduzione della povertà, all'occupazione produttiva, all'integrazione sociale e alla rigenerazione dell'ambiente» (UNDP, *Human Development Report 1994*, Oxford University Press, 1994, 4).

(6) In questa monografia confluisce un itinerario di ricerca sul rapporto tra lavoro e ambiente iniziato nel 2010 nell'ambito di un bando internazionale coordinato da ADAPT e co-finanziato dalla Commissione europea sul ruolo del dialogo sociale nella promozione dell'occupazione femminile nel settore delle energie rinnovabili: *WiRES – Women in Renewable Energy Sector*. I risultati principali della ricerca sono oggi consultabili sulle seguenti pubblicazioni scientifiche: L. RUSTICO, F. SPEROTTI, *Working conditions in "green jobs": Women in the renewable energy sector*, in *IJLR*, 2012, vol. 4, n. 2; P. TOMASSETTI, *Il dialogo sociale per la green economy*, in *Prisma Economia Società Lavoro*, 2011, n. 2, 28-41; L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality*, in *IJCLLR*, 2010, vol. 26, n. 4. L'attenzione del gruppo di ricerca di ADAPT allo studio di questa tematica è stata, successivamente, diversificata su tre distinti filoni, tutti interconnessi, ma meritevoli di approfondimenti scientifici differenziati: mercato dei lavori verdi (c.d. *green jobs*); prevenzione e gestione dei disastri naturali e ambientali e loro implicazioni sul mercato del lavoro e sui sistemi di relazioni industriali e di welfare; diritto del lavoro e sostenibilità ambientale. La prima area tematica è stata sviluppata nell'ambito di un bando internazionale coordinato da ADAPT e co-finanziato dalla Commissione europea, con l'intento di promuovere il dialogo tra le parti sociali sul ruolo che i sistemi di relazioni industriali possono svolgere nel favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro agricolo: *FAYP – Fostering AgriCulture Among Young People* (VS/2015/0028). Il rapporto finale del progetto è consultabile sul sito www.moodle.adaptland.it, voce *Progetti di ricerca, bandi, spin off*. La seconda area tematica riguarda il contributo che il diritto del lavoro, le relazioni industriali e i sistemi di welfare possono fornire nella prevenzione dei disastri naturali e ambientali e soprattutto, a disastro avvenuto, nella gestione proattiva delle sue conseguenze sulle persone e sulle comunità colpite, con specifico riguardo alla resilienza del sistema produttivo e, con esso, alla tutela dei redditi e dei livelli occupazionali. La ricerca *Disastri naturali e ambientali: le implicazioni per i sistemi di relazioni industriali, di lavoro e di welfare* è oggi confluita in diverse pubblicazioni scientifiche in

attualizzato da subito, rendendo manifesta la connessione tra le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile ⁽⁷⁾ – economica, sociale e ambientale – e declinarla in termini operativi attraverso l'analisi normativa e della casistica

lingua italiana e inglese (tra cui AA.VV., *Labor Market Impacts of Natural and Environmental Disasters*, JILPT Report, 2014, n. 13; M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in DRI, 2014, n. 3) ed è stata condotta anche in collaborazione con università, istituti e centri di ricerca nazionali e internazionali (tra cui Auckland University of Technology; Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto, Economia, Ambiente, Lavoro) del Dipartimento di Economia Marco Biagi – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia; Istituto Italo-Latino Americano (IIA); Middlesex University; Japan Institute for Labor Policy and Training), con cui sono stati organizzati numerosi seminari di approfondimento e convegni scientifici, tra cui *Disastri naturali e ambientali: le implicazioni per i sistemi di relazioni industriali, di lavoro e di welfare*, IILA, 21 giugno 2017, Roma (Italia); *Labor Market Impacts of Natural and Environmental Disasters*, Japan Institute for Labor Policy and Training, 22 novembre 2013, Sendai (Giappone). Direttamente collegata alle prime due aree tematiche, la terza riguarda il rapporto tra diritto del lavoro e ambiente, con particolare riferimento al rilievo che la questione ambientale ha assunto nei processi di regolazione e organizzazione del lavoro, nonché alla contaminazione tra principi e regole che disciplinano l'apparato prevenzionistico giuslavoristico e quello proprio del diritto ambientale. I risultati parziali di questo filone di ricerca, di cui la presente monografia rappresenta l'elaborazione più avanzata, sono stati discussi in numerosi convegni e seminari internazionali, tra cui 17° *World Congress of the International Labor and Employment Relations Association*, 7-11 settembre 2015, Cape Town (Sud Africa); 2016 *SLSA Annual Seminar on "Labour Law for a Warming World?"*, University of Warwick (Law School), 12 settembre 2016, Coventry (UK); *ALAS Lunch Seminar on Labour regulation for the environment*, University of Amsterdam (Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies), 13 ottobre 2016, Amsterdam (Olanda); 3rd *Labour Law Research Network (LLRN) Conference*, University of Toronto (Faculty of Law), 25-27 giugno 2017, Toronto (Canada). I relativi risultati sono confluiti in diverse pubblicazioni scientifiche (P. TOMASSETTI, *Labor Law and Environmental Sustainability*, in *CLLPJ*, 2019, vol. 40, n. 1, in corso di pubblicazione; P. TOMASSETTI, *Wages and the Environment*, in AA.VV., *Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*, Cambridge Scholars Publishing, 2018, 391-404; P. TOMASSETTI, *Ecological Conversion of Workplaces, Trade Unions and Wage*, in E. DAGNINO, S. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, K. STONE (a cura di), *Labour in the 21st Century: Insights into a Changing World of Work*, Cambridge Scholars Publishing, 2016, 209-223; P. TOMASSETTI, *Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari*, in DRI, 2015, n. 2, 363-378), incluso uno *special issue* della rivista americana *Comparative Labor Law & Policy Journal* (AA.VV., *Labor Law for a Warming World? Exploring the intersections of work regulation and environmental sustainability*, in *CLLPJ*, 2019, n. 1, in corso di pubblicazione). Ne è scaturita, da ultimo, una progettualità che ha portato all'aggiudicazione di un bando di ricerca sul tema della contrattazione collettiva e ambiente co-finanziato dalla Commissione europea: *Agreement – A Green Mentality for Collective Bargaining*.

(7) Nel corso della trattazione saranno richiamati molteplici studi in tema di sviluppo sostenibile. Ma le prime concettualizzazioni della nozione vanno ricercate nel testo di N. GEORGESCU-ROEGEN, *The Entropy Law and the Economic Process*, Harvard University Press, 1971, e nelle opere del suo allievo: H.E. DALY, *Toward a steady-state economy*, Freeman, 1973, e H.E. DALY, *Beyond Growth. The Economics of Sustainable Development*, Beacon Press, 1996.

giurisprudenziale. Questo inquadramento del problema si limita a giustificare la rilevanza e l'attualità del tema di ricerca rispetto a una macro-tendenza evolutiva dell'esperienza giuridica, che segna uno dei principali tratti distintivi della crisi di identità del diritto del lavoro, ascritti dalla dottrina giuslavoristica al graduale attenuarsi della stessa significatività della relazione sociale oggetto di regolamentazione – quella del lavoro operaio nella fabbrica fordista⁽⁸⁾ – che per lungo tempo ne aveva garantito l'«unità di luogo e di azione»⁽⁹⁾: la defunzionalizzazione dei confini che delimitano l'ambiente di lavoro⁽¹⁰⁾.

Sollecitata a riflettere sul rapporto tra lavoro e ambiente, nell'ambito di un convegno fiorentino dedicato allo studio delle relazioni tra ambiente e diritto, una attenta dottrina osservava come nel diritto del lavoro si annidasse «il germe di una certa autoreferenzialità assiologica e culturale, che l'ha portato più di una volta a rappresentare un elemento di contraddizione latente rispetto alla questione ambientale»⁽¹¹⁾. Il cuore del problema, aperto e chiuso come una parentesi nel dibattito dottrinale di fine secolo, veniva identificato nello statuto culturale della nostra disciplina, sullo sfondo di una rimeditazione complessiva del valore del lavoro chiamato a misurarsi con altri valori e diritti sociali. L'auspicio era che il passaggio a una concezione più moderna e integrata dell'ambiente di lavoro potesse costituire, per il diritto del lavoro e per la rappresentanza degli interessi, una occasione di maturazione verso una visione più aperta al confronto con le tematiche ecologiche e ambientali⁽¹²⁾.

Lungi dal rappresentare una mera questione di metodo, o una isolata forzatura teorica destinata a rimanere lettera morta, quell'auspicio appare oggi ineludibile se si considera che, in conseguenza dei processi di smaterializza-

⁽⁸⁾ R. PESSI, *Valori e "regole" costituzionali*, Aracne, 2009, 7.

⁽⁹⁾ M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in DLRI, 2008, n. 117, 22. Cfr., anche, B. VENEZIANI, *Le nuove forme di lavoro*, in R. BLANPAIN, M. BIAGI (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati*, Maggioli, 1991, vol. I, *Diritto del lavoro*, il quale parla di rottura delle c.d. «unità aristoteliche» alla base del moderno diritto del lavoro: l'unità di luogo-lavoro (il lavoro nei locali dell'impresa), di tempo-lavoro (il lavoro nell'arco di una sequenza temporale unica), di azione-lavoro (un'attività mono professionale).

⁽¹⁰⁾ In tema, si veda già F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014, L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, 2007, ma anche F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in DLRI, 1985, n. 26, 221-222, e L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, 1993, spec. 165, 205 e 196-197.

⁽¹¹⁾ R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in DRI, 1999, n. 2, 160.

⁽¹²⁾ *Ibidem*.

zione del lavoro e dispersione molecolare dei luoghi della produzione innescati dalla digitalizzazione, dalla globalizzazione telematica e dalle nuove tecniche d'informazione, il concetto angusto di ambiente di lavoro tenderà ad evolvere sino a diventare «effimero e volatile»⁽¹³⁾. Nella nuova geografia del lavoro «i luoghi in cui si fabbricano fisicamente le cose seguiranno a perdere importanza, mentre le città con un'alta percentuale di lavoratori a scolarità elevata diventeranno le nuove fabbriche, centri per la produzione di idee, sapere e valore»⁽¹⁴⁾. La prospettiva appare quella in cui l'ambiente di lavoro finirà in sostanza per identificarsi con ogni spazio che, in un dato momento, circonda il lavoratore⁽¹⁵⁾, fino a coincidere col significato etimologico della parola “ambiente” – dal latino *ambiens*, participio presente del verbo *ambire*, circondare, andare attorno – la quale sta ad indicare appunto il luogo e le condizioni biologiche in cui un organismo (uomo, animale, pianta) si trova, vive, opera, lavora.

Rapida e intensa è anche l'evoluzione dell'idea di impresa e produzione⁽¹⁶⁾. Accade il processo opposto a quello verificatosi alla fine del Settecento, quando il tessuto produttivo passava molto rapidamente dalla fabbrica *disseminata* alla fabbrica *accentrata*⁽¹⁷⁾. Crolla il confine della fabbrica fordista⁽¹⁸⁾

⁽¹³⁾ G. LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *op. cit.*, 52. Similmente, M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in G. GHEZZI (a cura di), *Massimo D'Antona. Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Ediesse, 2000, 276, constatava che se si dovesse elaborare *ex novo* una legislazione di democratizzazione dei luoghi di lavoro si dovrebbe innanzitutto «prendere atto che la produzione tende ad essere ubiqua, e i “luoghi di lavoro” altrettanto».

⁽¹⁴⁾ E. MORETTI, *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2013, 17.

⁽¹⁵⁾ EUROFOUND, *New forms of employment*, 2015; A. COLBERT, N. YEE, G. GEORGE, *The digital workplace and the workplace of the future*, in *Academy of Management Journal*, 2016, vol. 59, n. 3, 731-739.

⁽¹⁶⁾ Cfr. B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 239-287.

⁽¹⁷⁾ Sul passaggio dalla fabbrica disseminata alla fabbrica accentrata, cfr. C. BARBAGALLO, *op. cit.*, 89. La trasformazione che ha condotto tanti lavoratori nelle prime fabbriche (tessili) è stata illustrata anche da Luigi Einaudi quando, ripercorrendo le vicende ottocentesche di lotta sindacale nel Biellese (a sua volta, territorio emblematico della prima industrializzazione italiana), osservava che soltanto l'invenzione del telaio meccanico aveva convinto gli operai, prima “sparsi” per le valli e divisi entro le rispettive “pareti domestiche”, a recarsi in fabbrica (L. EINAUDI, *Le lotte del lavoro*, Piero Gobetti, 1924, spec. 23). Analogamente, Gaeta sottolinea il passaggio, nella metà dell'Ottocento, «da tante piccole botteghe artigiane disseminate sul territorio a poche grandi fabbriche concentrate nelle maggiori città» (L. GAETA, *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Cacucci, 2013, 12).

⁽¹⁸⁾ Già nel 2003 Gallino parlava di «scomparsa dell'Italia industriale» (L. GALLINO, *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, 2003). In argomento, cfr. anche G. BERTA, *Metamorfosi. L'industria italiana tra declino e trasformazione*, Università Bocconi Editore, 2004.

che, nel costituire uno dei tratti caratterizzanti della subordinazione⁽¹⁹⁾, ha contribuito fortemente alla disconnessione del lavoratore dal suo ambiente naturale e alla relativa deresponsabilizzazione nei confronti della variabile ambientale (*infra*, sez. II, § 1). Nell'economia della conoscenza, della condivisione e dell'interconnessione digitale, il territorio diventa «fabbrica a cielo aperto»⁽²⁰⁾, luogo in cui la dimensione identitaria e organizzativa del lavoro muta profondamente: imprese, lavoratori e consumatori tornano a misurarsi direttamente con gli effetti dell'ambiente naturale sul mercato e sulle condizioni di lavoro⁽²¹⁾.

Lo stesso confine tra tempo libero e lavoro tende a sfumare su forme di collaborazione avanzate e fruibili senza limitazioni spazio-temporali⁽²²⁾, dove l'univocità di rapporto con una singola azienda potrebbe diventare anacronistica⁽²³⁾ e dove, quindi, l'obiettivo di garantire la salubrità dell'ambiente di lavoro andrebbe a convergere con l'obiettivo di garantire la cura di ogni ecosistema e delle relative risorse (umane e naturali) in cui la prestazione lavorativa potrebbe potenzialmente essere resa.

L'ambiente di lavoro, da questo punto di vista, si disarticola insieme ai luoghi della produzione e della prestazione⁽²⁴⁾, ma ritrova unità nell'accezione

⁽¹⁹⁾ «Nell'epoca fordista vi era una netta distinzione tra l'interno e l'esterno delle imprese; l'interno retto da relazioni di autorità-subordinazione (legittimate da quel particolarissimo contratto che è il contratto di lavoro subordinato) e l'esterno retto dal mercato. La nuova organizzazione del sistema, per così dire, mischia le carte, rende evanescente il confine esterno delle imprese» (M.G. GAROFALO, *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1999, n. 81, 1, 22).

⁽²⁰⁾ A. BONOMI, *Sotto la pelle dello stato. Rancore, cura, operosità*, Feltrinelli, 2010, 21.

⁽²¹⁾ Cfr. F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, n. 1, 16-34, spec. § 2, con riferimento al c.d. “sciopero della neve” dei c.d. *riders* bolognesi nel settore del *food delivery*. In argomento, cfr. più diffusamente I.T. MACDONALD (a cura di), *Unions and the City. Negotiating Urban Change*, ILR Press, 2017.

⁽²²⁾ É. GENIN, *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLR*, 2016, vol. 32, n. 3, 280-300; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Cacucci, 2008; EUROFOUND, ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017; A. SUPLOT, *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)*, in *LD*, 1997, n. 1; F. SIOTTO, *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, I, 411.

⁽²³⁾ M. BIAGI, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003, qui 151.

⁽²⁴⁾ La letteratura giuslavoristica sul tema è vastissima. *Ex multis*, si veda: T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e trasformazioni del lavoro*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2012, n. 1, 7 ss.; D. WAIL, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2017, e il numero speciale del *Comparative Labor Law & Policy Journal* (2017, vol. 37, n. 1) dedicato al tema.

relazionale dell'idea di territorio (c.d. *territorializzazione*)⁽²⁵⁾. Esso viene a configurarsi come luogo in cui operano le persone e le istituzioni di cui l'impresa si avvale per il raggiungimento dei suoi scopi, vale a dire il contesto nel quale si formano i legami sociali ed economici più rilevanti, assumendo una valenza giuridico-culturale con cui l'impresa necessariamente deve confrontarsi, divenendone in una certa misura responsabile⁽²⁶⁾. Con la conseguenza che lo stesso mercato, nel regolamentare i propri bisogni, comincia a mostrare una inedita «sensibilità per i temi etici che riguardano l'ambiente e i popoli, al punto da sembrare non solo che la c.d. *lex mercatoria* abbia limiti endogeni, ma anche che si stia configurando una *business ethic* della *business community*»⁽²⁷⁾.

Resa sgombra da ogni forma di paternalismo, questa nuova dimensione della responsabilità dell'iniziativa economica privata, nei tratti genuini che la caratterizzano, tende oggi a manifestarsi in chiave di riconfigurazione delle logiche di scambio e produttività, laddove le risorse (scarse) che l'azienda impiega nel processo produttivo – umane, tecnologiche, istituzionali, infrastrutturali e naturali – divengono esse stesse fattori imprescindibili nel determinare le chance competitive di sistema⁽²⁸⁾, affinché l'attività d'impresa possa esprimersi in maniera efficiente e sostenibile⁽²⁹⁾. In una parola, la capacità di competere dipende dalla capacità dell'impresa di creare valore con-

(25) È questa la chiave analitica offerta dalla teoria della c.d. territorializzazione, per la quale il territorio rappresenta al contempo «lo spazio fisico e quello sociale, rendendo visibile l'insieme delle relazioni tra collettività e l'ambiente circostante, ossia facendosi espressione della territorialità di una comunità» (E. BATTAGLINI, *Sviluppo territoriale. Dal disegno della ricerca alla valutazione dei risultati*, Franco Angeli, 2014, 19).

(26) D. NICOLI, *Responsabilità sociale, lavoro e tutela dell'ambiente*, in P. MALAVASI (a cura di), *L'impresa della sostenibilità. Tra pedagogia dell'ambiente e responsabilità sociale*, V&P, 2007, 101. In argomento, cfr. ampiamente D. GOTTARDI, *La responsabilità sociale territoriale. Prime riflessioni a partire da alcune ricerche nel Veneto*, in A. PERULLI (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007, 23-30.

(27) L. TAFARO, *Diritto e cultura: alla ricerca di un legame perduto. Il ruolo del giurista*, in AA.VV., *La cultura come risorsa e le risorse della cultura*, Cacucci, 2011, 114.

(28) In tal senso, ciò che produce sviluppo e innovazione non è l'affermazione di una singola impresa, ma «la competitività di un intero territorio, espressa attraverso sinergie tra istituzioni e attori socio-economici» (cfr. E. BATTAGLINI, *op. cit.*, 15).

(29) Questa prospettiva comporta un ribaltamento delle tradizionali dinamiche di *corporate social responsibility*, posto che «al centro non sta più la singola impresa, parcellizzata e individualista, che dialoga con i suoi *Stakeholder*, tra cui la comunità locale, ma piuttosto quest'ultima, che entra in rapporto con i suoi attori economici» (D. GOTTARDI, *op. cit.*, qui 25).

diviso (c.d. *Creating Shared Value*) e gestire in modo sostenibile i rapporti con gli ecosistemi sociali e ambientali con cui interagisce ⁽³⁰⁾.

Insieme alle opportunità, si mescolano i molteplici pericoli connessi con lo sviluppo della società della complessità e del rischio ⁽³¹⁾ verso una ibridazione tra uomo e macchina, tra reale e virtuale, in cui le ipotesi di disfunzione tecnologica, o all'opposto gli errori di origine antropica, possono ingenerare danni a cose, persone e ecosistemi a cui la tecnologia è collegata in modo reticolare e in maniera indissolubile. Il contesto non è nuovo ⁽³²⁾, ma i relativi effetti sul piano della sostenibilità ambientale e del lavoro si pongono oggi con una inedita intensità ⁽³³⁾, in ragione della presenza di infrastrutture fisiche e virtuali di tipo reticolare che consentono ai fattori di nocività di propagarsi rapidamente e su ampia scala ⁽³⁴⁾.

Chi negli anni Ottanta invocava l'applicazione del principio di precauzione e responsabilità nella fase genetica, gestionale e conclusiva del rapporto di lavoro ⁽³⁵⁾, prefigurando i rischi che certe nuove tecnologie fino ad allora sconosciute avrebbero comportato per l'ambiente e per la sopravvivenza

⁽³⁰⁾ H. MEYER, *Creating Shared Value (CSV). Operationalising CSV Beyond The Firm*, University of Cambridge, 2018; M.E. PORTER, M.R. KRAMER, *Creating Shared Value*, in *Harvard Business Review*, 2011, January-February, 62-77.

⁽³¹⁾ U. BECK, *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, 2013.

⁽³²⁾ F. CARINCI, *op. cit.*, 221-222, e gli altri saggi raccolti nel medesimo numero monografico della rivista (*DLRI*, 1985, n. 26); L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, cit., spec. 165, 205 e 209-210; L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998.

⁽³³⁾ A lanciare l'allarme è la Commissione europea rilevando la emersione di nuovi rischi con conseguenze potenzialmente molto distruttive, con specifico riferimento a «eventi connessi ai fenomeni meteorologici spaziali, eventi multirischio, quali la triplice catastrofe di Fukushima nel 2011, i rischi connessi all'era digitale e delle alte tecnologie, compresi i rischi informatici» (cfr. la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni *Il quadro d'azione di Hyogo per il dopo 2015: gestire i rischi per raggiungere la resilienza*, 8 aprile 2014, COM(2014)216 final, 5). Avvelenamento da mercurio industriale, problemi di fertilità causati da pesticidi, prodotti chimici ormonali nella comune plastica, impatto dei prodotti farmaceutici che stanno cambiando gli ecosistemi sono solo alcuni degli esempi citati nella ricerca della European Environment Agency: cfr. EEA, *Late lessons from early warnings: science, precaution, innovation*, EEA Report, 2013, n. 1. Il rapporto esamina anche segnali di allarme ambientale che emergono da tecnologie attualmente in uso, inclusi i telefoni cellulari, gli organismi geneticamente modificati e le nanotecnologie.

⁽³⁴⁾ T. BERGER, C.B. FREY, *Structural Transformation in the OECD. Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2016, n. 193; C. DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI Working Paper, 2016, n. 2; M. ARNTZ, T. GREGORY, U. ZIERAHN, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2016, n. 189.

⁽³⁵⁾ W. DÄUBLER, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in *DLRI*, 1985, n. 25, 65-83.

dell'umanità, era debitore della lucida analisi che Hans Jonas consegnava alla scienza giuridica occidentale: «il Prometeo irresistibilmente scatenato, al quale la scienza conferisce forze senza precedenti e l'economia imprime un impulso incessante, esige un'etica che mediante autorestrizioni impedisca alla sua potenza di diventare una sventura per l'uomo»⁽³⁶⁾.

A oltre trent'anni il problema continua a porsi con una potenza di fuoco di gran lunga superiore, stante la diffusione capillare della tecnologia al di fuori dei "sicuri" confini della fabbrica⁽³⁷⁾, e connotata da una pervasività tale da prefigurare una simbiosi tra uomo e macchina che bene viene evocata da concetti oramai di uso comune quali "internet delle persone" o "intelligenza artificiale"⁽³⁸⁾. Con tutte le conseguenze che il sovraccarico tecnologico di cui imprese e lavoratori sono inondati dispiega in termini di rischio per il prestatore di lavoro⁽³⁹⁾ e per l'ambiente che lo circonda nello spazio sconfinato, materiale e virtuale, in cui la prestazione lavorativa viene ad essere svolta, in connessione reticolare con l'intero ecosistema.

Si supera quindi l'idea che «quel che accade nell'ambiente di lavoro interno influisce profondamente sull'ambiente esterno»⁽⁴⁰⁾, costruita attorno all'assunto storicamente acquisito per cui i fattori che esercitano un impatto ambientale originano inizialmente nel luogo di lavoro, pregiudicando *in primis* i lavoratori, per poi dipanarsi alle comunità e alla natura⁽⁴¹⁾. Col passaggio dalla fabbrica al territorio, la società diventa accessoria al mercato⁽⁴²⁾, e la produzione irrompe nelle vite delle persone, nutrendosi dell'ambiente circostante: paesaggio, risorse umane e naturali, rapporti sociali e comunità. Le questioni legate alla salubrità dell'ambiente di lavoro travalicano i limiti più tradizionali: tutto diventa ambiente di lavoro perché tutto è potenzialmente contesto produttivo e lavorativo⁽⁴³⁾.

⁽³⁶⁾ H. JONAS, *Il principio responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica*, Einaudi, 1990, XXVII.

⁽³⁷⁾ G. BERTA, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Einaudi, 2014.

⁽³⁸⁾ N. BOSTROM, *Superintelligenza. Tendenze, pericoli, strategie*, Bollati Boringhieri, 2018; D. ACEMOGLU, P. RESTREPO, *The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment*, NBER Working Paper, 2016, n. 22252.

⁽³⁹⁾ L. CALAFÀ, *Le strutture della flessibilità temporale*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *op. cit.*, 36.

⁽⁴⁰⁾ M. BARBERA, *Introduzione* a L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *op. cit.*, 6.

⁽⁴¹⁾ M.A. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, *Derecho del trabajo y ecología*, in L.M. CABELLO DE ALBA, J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ (a cura di), *La Ecología del Trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, 48.

⁽⁴²⁾ A. BONOMI, *op. cit.*, 65.

⁽⁴³⁾ A. CANONICI, *L'azienda sostenibile*, Franco Angeli, 2016, spec. 155-157.

Nei tempi e nei luoghi del capitalismo contemporaneo, che evocano e rinnovano in forme inedite la scena dell'accumulazione originaria⁽⁴⁴⁾, la idea stessa di subordinazione transita dalla fabbrica, al territorio. Con la conseguenza che se nel passato i soggetti maggiormente esposti al rischio erano i lavoratori dell'impresa, «oggi sono sempre più frequenti i casi nei quali il rischio è esteso alle popolazioni civili»⁽⁴⁵⁾. Potrebbe dunque accadere, paradossalmente, qualcosa di simile alle guerre moderne laddove, non di rado, «i militari sono protetti dal rischio assai più di quanto non lo siano le popolazioni civili»⁽⁴⁶⁾.

Si avverte di fronte a questo scenario l'esigenza di una «riconsiderazione sistemica delle questioni ambientali», resasi tanto più necessaria nel momento in cui «nelle moderne società complesse ed integrate ha sempre meno senso distinguere rigidamente gli ambienti di vita e gli ambienti di lavoro, così come la salute dei lavoratori da quella dei cittadini»⁽⁴⁷⁾. Questo perché ambiente di lavoro, territorio e spazio economico globale sono oggi parte integrante di un medesimo ecosistema di connessioni, rapporti, relazioni, rispetto al quale la persona umana non può che qualificarsi, sul piano giuridico, come un valore unitario⁽⁴⁸⁾. Perché l'applicazione generalizzata delle nuove frontiere tecnologiche ad ogni aspetto della vita umana rende sempre più difficile tracciare linee di demarcazione astratte: tra dentro e fuori, tra realtà materiale e realtà virtuale, tra vicino e lontano, tra pubblico e privato, tra soggetto e oggetto.

Sulle implicazioni giuslavoristiche di queste suggestioni la presente ricerca s'interroga nella prospettiva di indagare il nesso tra sostenibilità del lavoro e

⁽⁴⁴⁾ A. AMENDOLA, *Diritto proprietario, beni comuni, comune: tra sperimentazioni istituzionali e trasformazione costituente*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2017, n. 4, spec. 527-528.

⁽⁴⁵⁾ G. LOY, *op. cit.*, 53.

⁽⁴⁶⁾ *Ibidem*.

⁽⁴⁷⁾ P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Iva". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, in *DLM*, 2013, n. 3, 673. Ma si veda, già, AA.VV., *Il problema dell'uomo nell'ambiente*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 19: alla varietà di significati astratti delle dimensioni dell'ambiente corrisponde «una loro sempre più ampia reciproca interazione, non essendo possibile un approfondimento di uno di quei profili che non induca a tener conto anche degli altri».

⁽⁴⁸⁾ Non da oggi del resto la migliore dottrina ci insegna che gli interessi della persona, pur isolabili concettualmente, «conservano quel comune punto di riferimento oggettivo e sono sostanzialmente tra di loro connessi in relazione ai modi di esplicazione della persona in un determinato momento storico. In questa chiave la specifica elencazione di beni particolari appartenenti alla sfera della persona, idonea a qualificare una pluralità di autonomi ed evidenziati interessi del singolo, rappresenta niente più che un'astrazione, un modo per incapsulare l'esperienza entro le nostre categorie formali, erroneamente assunte come degli *a priori* oggettivi» (N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Studium, 2004, 69).

sostenibilità ambientale, con l'obiettivo di decostruire la falsa alternativa tra tutela del lavoro e dell'ambiente. Suggestioni talora non prive di artificiosità, le quali allo stato attuale ci pongono di fronte a interrogativi più che a certezze, aprendo non già strade sicure, quanto bivi rispetto ai quali il diritto del lavoro potrà svolgere quel ruolo d'indirizzo del corso degli eventi che certo non può prescindere da una decisa volontà degli attori politici, degli interpreti e della rappresentanza del lavoro e delle imprese tesa a concretizzarne gli esiti nell'una o nell'altra direzione: essere la chiave di accesso verso la c.d. *green utopia* ⁽⁴⁹⁾, declinata nell'ambito dell'ILO nella proposta della c.d. *Just Transition* ⁽⁵⁰⁾, o, all'opposto, alimentare la *tragedia dei beni comuni* ⁽⁵¹⁾, ren-

⁽⁴⁹⁾ Nella fase di transizione verso un'economia più sostenibile, la "green utopia" rappresenta l'obiettivo ultimo da raggiungere, cioè «uno stato ideale di cose in cui l'economia non genera inquinamento o rifiuti ed è iper-efficiente nell'uso dell'energia, dell'acqua e dei materiali» (UNEP, ILO, IOE, ITUC, *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, 2008, 35). L'idea è quella di un nuovo contratto sociale (T.A. KOCHAN, *Shaping The Future Of Work: What Future Worker, Business, Government, And Education Leaders Need To Do For All To Prosper*, Business Expert Press, 2015) che, lungi dal rappresentare una moderna riproposizione dell'utopia di Thomas More (il riferimento è alla proposta formulata nel dialogo tra More e Raffaele Itlodeo di costituire la Repubblica di Utopia, una società in cui è abolita la proprietà privata e dove l'uso dei beni è concesso solo in base ai propri bisogni: T. MORE, *Utopia*, Feltrinelli, 2016), colga la ricchezza derivante dalle opportunità di sviluppo oltre un ideale di crescita quantitativa, estrattiva e su base competitiva. Accanto alle proposte di consolidamento della dimensione globale della governance e del diritto (nell'ambito del diritto del lavoro, la proposta più articolata in questa direzione è formulata da R. RAGOWSKI, *Reflexive Labour Law in the World Society*, Edward Elgar, 2015. Ma si veda anche S. SCIARRA, *Collective Exit Strategies: New Ideas in Transnational Labour Law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 405-419, A. PERULLI, *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Cedam, 1999, e J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (a cura di), *Labour Law in an Era of Globalization, Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press, 2002), si fa largo con crescente consenso l'idea della crescita qualitativa (F. CAPRA, H. HENDERSON, *Crescita qualitativa. Per un'economia ecologicamente sostenibile e socialmente equa*, Aboca, 2013; F. CAPRA, P.L. LUISI, *The Systems View of Life. A Unifying Vision*, Cambridge University Press, 2014) e generativa (cfr. M. KELLY, *Owning our future. The Emerging Ownership Revolution*, Berrett-Koehler, 2012), la quale contrappone i modelli di proprietà per lo sfruttamento ai modelli di proprietà generativa, quest'ultimo alla base di un modello economico orientato alla crescita qualitativa.

⁽⁵⁰⁾ Cfr. ILO, *Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, ILO Actrav Policies Brief, 2018, e ILO, *Guidelines for a Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2015, spec. 14-15. Si veda anche AA.VV., *Climate change and labour: The need for a "Just Transition"*, International Journal of Labour Research, 2010, vol. 2, n. 2; ILO, *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, 2012; M. SCOTT, *Climate change: Implications for Employment*, ETUI, 2014; UNDP, *Climate change and labour: impacts of heat in the workplace*, 2016; ITC-ILO, *Greening Economies, Enterprises and Jobs: The role of employers' organizations in the promotion of environmentally sustainable economies and enterprises*, 2016.

endosi complice dell'affermarsi di forme inedite e irreversibili di ingiustizia sociale e degrado ambientale. L'alternativa a una alleanza per la sostenibilità non si prefigura del resto come «paradiso dei consumi in cui la ingenuità tecnologica consentirà di sfidare i limiti ecologici di un pianeta finito»⁽⁵²⁾. Essa si prospetta, piuttosto, come scenario in cui gli opposti interessi tra capitale e lavoro continueranno ad alimentare la spirale del collasso: scarsità delle risorse, degradazione degli ecosistemi, fuga dai cambiamenti climatici e, inevitabilmente, disoccupazione di massa⁽⁵³⁾.

Riaffermata dalla comunità internazionale in termini di «minaccia urgente e potenzialmente irreversibile per le società umane e per il pianeta»⁽⁵⁴⁾, la gravità del processo di cambiamento climatico e le connesse dinamiche di deterioramento ed esaurimento delle risorse naturali impongono oggi di non rassegnarsi ad uno sguardo retrospettivo e disilluso sulle giunture, *rectius* cesure, tra diritto del lavoro e ambiente. Bensì di adottare un approccio sistematico e integrato allo studio del rapporto tra lavoro e ambiente nel tentativo di ripercorrere un tracciato di ricerca troppo poco battuto e, soprattutto, aprire nuovi seppur insidiosi itinerari d'indagine anche oltre la limitata dimensione del diritto positivo. A compiere cioè uno sforzo conoscitivo il cui raggio di azione sia quanto più possibile ampio, tanto almeno da ricomprendere regole e principi di carattere generale: siano essi di rango costituzionale o di pertinenza di altre branche del diritto; siano essi il frutto dell'elaborazione giurisprudenziale o dell'autonomia privata individuale e collettiva. Regole e principi che, una volta ricomposti a sistema, e raccordati ai processi ordinamentali che attraversano la società, conducano a un'interpretazione dei diritti e delle obbligazioni lavoristiche in chiave di sostenibilità anche ambientale⁽⁵⁵⁾.

⁽⁵¹⁾ G.J. HARDIN, *The Tragedy of the Commons*, in *Science*, 1968, vol. 162, n. 3859, 1243-1248.

⁽⁵²⁾ T. JACKSON, *Foreword*, in N. RÄTHZEL, D. UZZELL (a cura di), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, Routledge, 2013, XVI.

⁽⁵³⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁴⁾ Accordo di Parigi 12 dicembre 2015, premessa.

⁽⁵⁵⁾ Angelo Lener, nei primi anni Settanta, esortava la comunità scientifica a non sottovalutare, accanto alla proposta di una «ecologia conflittuale», «ogni altro programma o strumento d'azione, dal riformismo all'attività interpretativa del giurista che «rilegge» i propri testi cosciente del dramma ecologico, e ricerca anzitutto nei testi di valore costituzionale i principi che consentano di affermare la preminenza dei diritti innati di ogni uomo all'aria pulita, all'acqua pulita, agli spazi aperti [...], a un ambiente umano di vita e di lavoro, e la corrispondente necessità di finalizzare all'utilità sociale, intesa nel senso del pieno sviluppo della persona umana liberata dai bisogni di natura, l'esercizio delle attività economiche» (A. LENER, *Ecologia, persona, solidarietà: un nuovo ruolo del diritto civile*, in N. LIPARI (a cura di), *op. cit.*, 334-335).

Sul piano del metodo, la strada da percorrere è segnata. È stato sostenuto che la questione ambientale, nell'esigere misure bilanciate e di tipo interdisciplinare, obbliga le diverse articolazioni giuridiche ad effettuare uno sforzo comune di ricerca di principi unitari dai quali sia possibile trarre indicazioni decisive per supportare le risposte alla sfida ambientale ⁽⁵⁶⁾. Un'attività di ricerca che, nella prospettiva civil-costituzionale, si alimenta della convinzione della «interdisciplinarietà dell'ordinamento, sintesi di pubblico e privato»; della convinzione che «la conoscenza dell'ordinamento è per definizione sistemica e globale, rifuggendo limiti, angustie e pericoli delle conoscenze settoriali» ⁽⁵⁷⁾. L'esatto opposto, cioè, dell'«arte di organizzare le catastrofi naturali» descritta nei suoi tratti fondamentali da Antonio Cederna, in un *saggio sulla distruzione della natura in Italia* ⁽⁵⁸⁾.

Si tratta di una opzione metodologica, quella di un «ritorno al diritto» ⁽⁵⁹⁾ che non è ritorno al passato, ma acquisizione della consapevolezza delle nuove esigenze ordinamentali delle società contemporanee, acquisita attraverso la capacità di leggere il mutare della stessa giuridicità tramite lo studio del patrimonio normativo offerto dal diritto vivente anche e soprattutto di matrice contrattual-sindacale ⁽⁶⁰⁾. Tutto ciò in risposta a quell'esigenza primaria e naturale per il ricercatore di tenere conto di un fascio rilevante di implicazioni e di nessi non necessariamente (ancora) riflessi nella legge, la

⁽⁵⁶⁾ S. GRASSI, *Principi costituzionali e comunitari per la tutela dell'ambiente*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, 1996, tomo II, 8. Cfr. altresì P. PERLINGIERI, *Persona, ambiente e sviluppo*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016, 321-322, secondo il quale la problematica dell'ambiente e dello sviluppo «non può essere affrontata soltanto dall'amministrativista o dall'internazionalista, ma richiede l'attenzione del civilista, con una distinzione di ruoli che, per la verità, ha in gran parte fatto il suo tempo».

⁽⁵⁷⁾ P. PERLINGIERI, *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-comunitario delle fonti*, ESI, 2006, tomo I, 11. Sul punto, si veda anche N. BOBBIO, *Teoria generale del diritto*, Giappichelli, 1993, 217, il quale parla della tendenza dell'ordinamento a costituirsi come sistema.

⁽⁵⁸⁾ Le caratteristiche di questa arte consisterebbero nel formare tecnici insensibili ad ogni integrazione politico-culturale, e convinti della superiorità della propria specialità su ogni altra; fare in modo che le diverse amministrazioni pubbliche agiscano come compartimenti stagni, rifiutando ogni coordinamento e visione globale dei problemi; redigere unicamente piani di settore; puntare sul vantaggio immediato e a breve scadenza; profittare al massimo, senza minimamente preoccuparsi delle conseguenze, dell'illimitata capacità dell'uomo di cambiare a suo piacimento l'ambiente in cui vive. Cfr. A. CEDERNA, *Saggio sulla distruzione della natura in Italia*, in AA.VV., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea costituente*, Vallecchi, 1969, 54-55.

⁽⁵⁹⁾ P. GROSSI, *Ritorno al diritto*, Laterza, 2015.

⁽⁶⁰⁾ P. GROSSI, *Gino Giugni nella scienza giuridica italiana del Novecento*, in DLRI, 2007, n. 114, 247-264.

quale rappresenta solo una e, davanti all'erosione del sistema tradizionale delle fonti, nemmeno la più rilevante tra le dimensioni dell'esperienza giuridica ⁽⁶¹⁾.

Una opzione perseguita senza cedere alla facile tentazione di sacrificare ad un cliché ambientalista fine a sé stesso il riconoscimento dei fattori di complessità insiti nelle ragioni di ordine storico, politico, sociale ed economico che fino ad oggi si sono frapposte al superamento, sul piano del diritto positivo, della dicotomia tra tutela del lavoro e tutela dell'ambiente. E senza neppure travalicare i confini metodologici ed epistemologici che identificano e connotano la disciplina del contratto e del rapporto di lavoro rispetto alle specifiche norme preposte alla salvaguardia del bene-ambiente. Si adotterà, più semplicemente, la prospettiva della internormatività, entro cui «la regolazione di un fenomeno implica la possibilità di intersecare discipline diverse, regolando al contempo aspetti correlati e interdipendenti, che risultano pertinenti grazie alla visione globale, e non più differenziata e frammentata, dei processi economici e sociali» ⁽⁶²⁾.

Sulla base di questi presupposti metodologici si difenderà l'idea che, nel tempo dell'Antropocene ⁽⁶³⁾, la funzione del diritto del lavoro quale «paradigma della umanizzazione della produzione attraverso il diritto» ⁽⁶⁴⁾, possa e debba rileggersi non solo in termini di ricerca del migliore punto di equilibrio tra le istanze di efficienza espresse dalle imprese e il diritto dei lavoratori a una esistenza sicura, libera e dignitosa, ma anche in relazione alla sostenibilità intesa nel significato più ampio del termine, comprensivo della dimensione legata alla salvaguardia dell'ambiente, quale obiettivo e valore dell'ordinamento giuridico direttamente ascrivibile alla categoria dell'interesse pubblico generale.

Con la conseguenza che se i diritti inviolabili dei lavoratori devono essere contemperati con quelli dell'impresa, in quanto «strumentali al benessere della persona ed al suo equilibrato sviluppo nella società civile» ⁽⁶⁵⁾, allora il diritto del lavoro, quale disciplina giuridica funzionale al meccanismo di *check and balance* tra il principio di libera iniziativa economica e promozione

⁽⁶¹⁾ Cfr. L. TAFARO, *op. cit.*, spec. § 1.

⁽⁶²⁾ Cfr. A. PERULLI, *Regolazione del mercato e sfera sociale: la prospettiva delle clausole sociali nel commercio internazionale*, in A. PERULLI, V. BRINO, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Giapichelli, 2015, 5.

⁽⁶³⁾ P. CRUTZEN, *Benvenuti nell'Antropocene. L'uomo ha cambiato il clima, la Terra entra in una nuova era*, Mondadori, 2005.

⁽⁶⁴⁾ M. D'ANTONA, *op. cit.*, 284, con specifico riguardo all'obbligo di sicurezza.

⁽⁶⁵⁾ R. PESSI, *Valori e "regole" costituzionali*, cit., 28.

dei diritti sociali ⁽⁶⁶⁾, può contribuire ad arricchire il concetto di obbligazione sensibile agli altri valori riconosciuti dall'ordinamento ⁽⁶⁷⁾, valorizzando dinamiche produttive e di crescita sostenibili anche sul piano ambientale ⁽⁶⁸⁾. Ciascuno dei due beni – lavoro e ambiente – agisce sulle proprietà dell'altro, ed è in grado, entro certi limiti, di cooperare a un comune programma di comportamento e sviluppo sostenibile.

Di difesa e salvaguardia si parlerà e non di tutela in senso stretto poiché, per quanto di interesse per la prospettiva giuslavoristica, appare evidente che il problema da affrontare non sia tanto quello di identificare gli strumenti giuridici capaci di “tutelare” l'ambiente e la natura o le singole risorse che essa è in grado di offrire ⁽⁶⁹⁾. Ci si propone, piuttosto, di interrogarsi sul ruolo che il diritto del lavoro, nella sua funzione ambivalente di garanzia di condizioni di lavoro e di vita dignitose e al tempo stesso opportunità per una organizzazione più efficiente dei fattori produttivi, può svolgere nell'azione integrata e sistemica di difesa della sostenibilità del lavoro e ambientale, onde impedire che l'uomo, nella sua veste di lavoratore, imprenditore, cittadino, consumatore o turista, finisca col provocare alterazioni o interruzioni del processo di sviluppo che si ripercuotono, a breve o lungo termine, a danno dell'uomo stesso ⁽⁷⁰⁾. Si tratta di un obiettivo ambizioso il cui raggiungimento, in funzione di contrasto alla crisi ambientale, implica ideare, elaborare e intraprendere misure coerenti per garantire che anche il fattore

⁽⁶⁶⁾ Così R. DEL PUNTA, *CSR, organizzazione e qualità del lavoro*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 5.

⁽⁶⁷⁾ Il riferimento, come noto, è all'idea per cui lo schema concettuale dell'obbligazione deve farsi carico «non solo dell'interesse di *scambio* in essa direttamente rappresentato ma anche di interessi *diversi* (ad esempio di *protezione* di persone o di cose) che debbono ritenersi ad essa sottesi» (A. DI MAJO, *Obbligazioni in generale*, Zanichelli, 1985, 68).

⁽⁶⁸⁾ È questa un'idea espressa da Bruno Trentin in una intervista rilasciata a Carla Ravaioli: «l'obiettivo che può conquistare l'adesione di grandi soggetti sociali come possono essere i lavoratori subordinati di qualsiasi professionalità o i lavoratori disoccupati, è quello di mutare le condizioni della loro subordinazione e della loro esclusione, e a questo scopo di cambiare il modo di produrre, la qualità dello sviluppo, rendendolo più compatibile con la salvaguardia della salute umana e dell'ambiente naturale» (C. RAVAIOLI, B. TRENTIN, *Processo alla crescita. Ambiente, occupazione, giustizia sociale nel mondo neoliberalista*, Editori Riuniti, 2000, 36).

⁽⁶⁹⁾ Come osservava uno dei padri del diritto ambientale italiano, infatti, giacché la natura intesa come insieme di cose vive, aventi un proprio ritmo di vita biologico e un proprio ciclo vitale che continuamente si riproduce, si tutela da sé, «per merito di quelle forze che essa stessa contiene e che le leggi misteriose che la governano guidano sapientemente, in un equilibrio sempre nuovo tra tutte le sue diverse componenti e senza bisogno, di norma, dell'intervento dell'uomo» (U. POTOTSCHNIG, *Strumenti giuridici per la difesa della natura*, in *FA*, 1970, n. 9, III, 460).

⁽⁷⁰⁾ *Ibidem*.

lavoro e, inevitabilmente, i rispettivi assetti regolativi, organizzativi e gestionali concorrano nel trasformare in realtà la retorica sulla importanza della giusta transizione a un modello di sviluppo socialmente e ambientalmente sostenibile. In altre parole, se fino ad oggi parlare di diritto al lavoro ha significato parlare di diritto al lavoro *sicuro* ⁽⁷¹⁾, bisogna iniziare a confrontarsi sugli strumenti normativi e concettuali per rendere il diritto al lavoro *sostenibile* anche sul piano ambientale.

2. Piano dell'opera e quadro di sintesi

L'indagine prende le mosse da una disamina storico-ricostruttiva delle origini e della evoluzione del capitalismo utile a mettere in luce le connessioni di sistema e le reciproche influenze, fortemente mediate dal diritto, tra i tre fattori interagenti nella funzione di produzione: capitale, risorse naturali e lavoro. Nel capitolo I, ci si interroga, in particolare, sulle ragioni per cui le categorie giuridiche che per due secoli hanno sostenuto il funzionamento dell'attuale modello produttivo non siano più in grado di promuovere uno sviluppo sostenibile, simultaneamente, sul piano economico, sociale e ambientale. Si sosterrà che la subordinazione, quale tratto caratterizzante del lavoro nel sistema industriale fordista, oltre che la duplice alienazione dal controllo del processo produttivo e dalla proprietà sui frutti della lavorazione, ha implicato una disconnessione del lavoratore dal suo ambiente naturale, da cui la deresponsabilizzazione nei confronti della variabile ambientale. La responsabilità (del privato) è divenuta sinonimo di paternalismo, di qualcosa che va oltre il dovuto, definito dal dominio pubblicistico cui continua ad essere esternalizzata la ricerca di una dimensione etica nell'economia. Da questa riflessione si dipana una lettura critica dello statuto assiologico del diritto del lavoro condotta alla luce del rapporto tra questa disciplina e la questione ambientale. Ne scaturisce una rilettura dell'idea del (diritto del) lavoro che, nel prendere atto dei profondi mutamenti del contesto economico-sociale, culmina con una ipotesi interpretativa degli interessi alla base del rapporto di lavoro in ottica di sostenibilità anche ambientale. Portato ineludibile di un nuovo modello di organizzazione economico-sociale orientato alla crescita qualitativa, si difenderà l'idea che lo sviluppo sostenibile debba tradursi, sul piano del diritto del lavoro, in un costante bilanciamento degli interessi patrimoniali non più soltanto con le istanze sociali, ma anche

⁽⁷¹⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, 1997, spec. 166 e 181-183.

con quelle di protezione dell'ambiente. Lo svolgersi delle argomentazioni a supporto di questa proposizione si articolerà su tre linee direttrici: l'idea della sostenibilità come interesse comune delle parti del rapporto che "colora" la causa del contratto di lavoro; il tendenziale venir meno della natura oppositiva e conflittuale degli interessi alla base del contratto di lavoro; l'affermarsi di una dimensione fortemente partecipativa nelle modalità organizzative del lavoro e il contestuale emergere di una responsabilità diffusa verso obiettivi generali di sostenibilità economica, sociale e ambientale. Nell'ultima parte del capitolo si delinearanno le coordinate teoriche e metodologiche per attualizzare, muovendo alla concezione neo-pluralista delle relazioni di lavoro, la proposta di una alleanza per lo sviluppo sostenibile che, sulla scorta delle indicazioni programmatiche formalizzate nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, integri inscindibilmente i valori di crescita economica qualitativa, lavoro dignitoso per tutti e salvaguardia dell'ambiente anche per le generazioni future.

I capitoli successivi della trattazione sono animati dall'intento di analizzare le modalità attraverso cui rendere concreto questo proposito. Il capitolo II è dedicato all'analisi del rapporto tra lavoro e ambiente come valori costituzionali primari nell'ordinamento italiano ed eurounitario. Dopo la ricostruzione della nozione di ambiente come valore giuridico inteso unitariamente, sviluppata in parallelo a una macro-periodizzazione della evoluzione storico-sociale del rapporto tra industria, lavoro e ambiente, ci si addenterà nell'analisi della relazione che il diritto del lavoro e il diritto ambientale hanno intrattenuto con l'articolo 41 Cost. L'indagine mostra la tendenza normativa e giurisprudenziale a declinare la dinamica di confronto tra i due valori costituzionali in opposizione al principio della libera iniziativa economica, chiamato a restringersi o ampliarsi ora in favore del valore-lavoro, ora in favore del valore-ambiente. Con la conseguenza che la delicata opera di contemperamento di cui è stata investita la Corte costituzionale ha mancato di cogliere, nella risoluzione di conflitti binari, l'opportunità di impiegare i principi di proporzionalità e ragionevolezza tenendo assieme, al tempo stesso, le istanze economiche, quelle sociali e quelle ambientali. L'analisi si arricchisce di una non più procrastinabile lettura della costituzione economica alla luce del principio dello sviluppo sostenibile. Questo, sebbene nel nostro ordinamento non sia formalizzato all'interno di alcuna disposizione di rilievo costituzionale, viene desunto oltreché dai trattati istitutivi dell'Unione europea e da ulteriori fonti di ambito internazionale, dal combinato disposto di una serie cospicua di precetti costituzionali e norme imperative di legge. Concludono la sezione brevi note sui c.d. beni comuni quale retroterra cul-

turale, proprietario e organizzativo dentro cui la saldatura tra lavoro e ambiente può dirsi pienamente compiuta.

Nel solco di questa ricostruzione del rapporto tra lavoro e ambiente nella Costituzione si inserisce la seconda sezione del capitolo, che sviluppa un'analisi critica della sentenza 9 aprile 2013, n. 85, della Corte costituzionale sul caso Ilva di Taranto e del conseguente ricorso contro lo Stato italiano pendente dinnanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo. Il punto di caduta del ragionamento sta nella decostruzione della narrativa sul conflitto tra lavoro e ambiente, da cui affiora il nesso inscindibile tra crisi ambientale, vulnerabilità sociali e crisi della rappresentanza politico-sindacale. Si sosterrà che anche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro, ambiente e partecipazione appaiono legati da una relazione bidirezionale, di natura osmotica, nella quale i due valori trovano reciproco sostegno e respiro: insieme stanno, insieme cadono.

Chiude il capitolo una riflessione sulla necessità di superare una concezione estrattiva del territorio e dell'ambiente, concepito come pura e semplice risorsa da sfruttare, in favore di un'idea della nuova geografia del lavoro quale dimensione della sostenibilità, da promuovere in chiave di federalismo municipale, anche e soprattutto nello spazio economico globale. Se la subordinazione passa dalla fabbrica al territorio, l'impegno del sindacato nella costruzione di reali possibilità di sviluppo locale si tramuta nella possibilità per i lavoratori-cittadini di compiere scelte significative. In una parola, di essere persone libere. Al punto che la nuova frontiera dell'interesse collettivo che il sindacato dovrebbe farsi carico di rappresentare coinciderebbe non più con la coscienza di classe, ma con la "coscienza di luogo", intesa come consapevolezza, acquisita attraverso un percorso di trasformazione culturale degli abitanti, del valore dei beni comuni territoriali (materiali e relazionali), in quanto elementi essenziali per la riproduzione della vita individuale e collettiva, per il progresso materiale e spirituale della società.

Il capitolo III indaga se e in che misura il principio dello sviluppo sostenibile possa operare sul piano del contratto e del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla delimitazione della pretesa oggetto di tutela e alla puntualizzazione della sfera debitoria. L'analisi si concentra sulla disciplina prevenzionistica in materia di ambiente, salute e sicurezza e sulle connessioni di sistema con i profili organizzativi del fattore lavoro nella funzione di produzione. Nella prima sezione si evidenzieranno i motivi per cui, a partire dal diritto dell'Unione europea, non sia stata promossa una concezione globale e articolata di rischio che, nel prendere atto della dilatazione dei confini del luogo di lavoro e della dimensione molecolare delle attività produttive,

riconda la nozione di prevenzione e tutela dell'ambiente di lavoro alla nozione di prevenzione e tutela dell'ambiente in senso lato.

La seconda sezione è dedicata all'analisi della normativa italiana con particolare riguardo a due aspetti che interessano il rapporto tra apparato prevenzionistico, organizzazione del lavoro e impatto ambientale delle attività produttive: gli obblighi connessi alla valutazione, prevenzione e gestione dei rischi di incidenti maggiori che producono conseguenze sull'ambiente (es. emissioni, fughe radioattive, esplosioni, ecc.); l'ampliamento della nozione di ambiente di lavoro quale parametro identificativo del campo di applicazione oggettivo dell'obbligo di sicurezza e di salubrità ambientale. L'indagine conduce a una rilettura dell'articolo 2087 c.c. in ottica di sostenibilità, dalla quale sarà tratta la seguente conclusione: sul datore di lavoro grava l'obbligo di individuare soluzioni organizzative idonee ad evitare i rischi, da intendere e valutare in senso lato, prima ancora che la predisposizione di misure protettive in presenza di rischi inevitabili, non solo avendo riguardo alla salvaguardia della salute dei lavoratori, ma tenendo conto del rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno, cioè dell'ecosistema in cui l'attività d'impresa si inserisce e da cui attinge le relative risorse. Questo vale a maggior ragione nelle ipotesi in cui l'attività lavorativa sia prestata al di fuori dei confini fisici dell'impresa nell'ambito della quale si realizza una coincidenza tra ambiente di lavoro e ambiente. In tale contesto, le affinità sistematiche tra normativa prevenzionistica giuslavoristica e ambientale divengono tante e talmente evidenti che i contorni reciproci tendono a sfumare sebbene tra i due apparati normativi non vi sia ancora alcuna forma di coordinamento in tal senso. Il corollario di questa conclusione è che la violazione degli obblighi prevenzionistici connessi alla tutela della popolazione e dell'ambiente inteso in senso lato rilevano non solo ai fini dell'attribuzione della responsabilità penale, ma anche in termini di esatto adempimento della prestazione lavorativa, nella misura in cui l'obbligo di sicurezza e le relative declinazioni di carattere speciale si riconducano nel novero delle obbligazioni in capo (anche) al prestatore di lavoro. Seppur riconducibili alle pratiche volontaristiche di *corporate social responsibility* o alle dinamiche di scambio contrattuale, restano esclusi dall'area della obbligatorietà, identificata dalla dimensione pubblicistica dell'obbligo di sicurezza, quei profili organizzativi del rapporto di lavoro che, pur non generando effetti immediati ed evidenti sull'ambiente, tendono a fare massa critica o comunque contribuiscono silenziosamente a creare i presupposti per il dispiegarsi di effetti ambientali di più ampia portata nel lungo termine. Sul punto sarà richiamata l'importanza di inserire dosi di sostenibilità ambientale nella contrattazione collettiva, anche e soprattutto di ambito transnazionale.

Il capitolo IV è dedicato all'analisi degli ambiti di operatività del principio dello sviluppo sostenibile sul piano dell'organizzazione e del rapporto di lavoro. Centrale nella evoluzione della ricerca diverrà il concetto di produttività delle risorse, adottato dalle istituzioni internazionali per rappresentare la capacità – di una economia, di un settore, di un territorio o di una singola azienda – di crescere riducendo al contempo l'uso delle risorse naturali ed energetiche. Il punto di forza di questo indicatore sta nel potenziale generativo di una alleanza per la sostenibilità nei territori e nei luoghi di lavoro, che riconduca i consumi di energia, l'uso delle materie prime e secondarie, l'entità degli scarti, l'incidenza dei costi di logistica e trasporti nella catena di fornitura e distribuzione, tra i fattori di costo su cui riposizionare lo scambio e l'azione sindacale per recuperare produttività ed efficienza, aumentando margini di redditività e quindi di redistribuzione e maggiore occupazione. A partire da queste considerazioni sarà svolta, nella prima sezione del capitolo, una disamina sul ruolo della retribuzione e del welfare aziendale nella promozione di uno sviluppo sostenibile in cui la produttività si coniuga con istanze sociali e ambientali rispettose dei bisogni delle generazioni future.

Se la partecipazione si configura quale metodo privilegiato per l'ingresso della sostenibilità ambientale nello scambio tra lavoro e retribuzione, la più ampia dimensione della *voice* nelle relazioni di lavoro sarà proposta quale canale principale attraverso cui i lavoratori possono contribuire proattivamente alla definizione e alla attuazione delle scelte strategiche e delle politiche aziendali che hanno un impatto sull'ambiente. Ad un inquadramento concettuale del rapporto tra partecipazione e ambiente, proiettato nella dimensione del rapporto di lavoro e delle politiche ambientali definite in sede aziendale, segue la verifica delle premesse teoriche attraverso l'analisi dei processi, delle istituzioni e degli istituti per mezzo dei quali la *voice* collettiva e individuale dei lavoratori può essere impiegata, anche in termini oppositivi laddove ne ricorrano gli estremi, per mezzo dell'esercizio del diritto di sciopero e altri rimedi civilistici (es. la eccezione di inadempimento), al fine di concorrere alla promozione di strategie organizzative e di business socialmente e ambientalmente sostenibili. Si proporrà che lo stesso rapporto tra legge e contrattazione collettiva, attraverso la opportuna mediazione del sindacato, debba essere ripensato alla luce del principio dello sviluppo sostenibile, in funzione di favorire una convergenza delle dinamiche della produttività del lavoro con quelle della sostenibilità. Conclude il capitolo una riflessione sul rapporto tra *voice*, lavoro e ambiente nell'alveo del più ampio tema della democrazia ambientale, nell'ambito del quale, oltre alla retorica

sui c.d. lavori verdi, i concetti di formazione, professionalità, responsabilità e partecipazione verranno concepiti come i lati di un quadrato dentro cui è racchiusa l'essenza della sostenibilità del lavoro.

Sezione II
COORDINATE TEORICHE E METODOLOGICHE

La tutela dell'ambiente è, dunque, intimamente connessa al diritto del lavoro

A. VALLEBONA, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, 2011, 16

1. Diritto, ambiente, lavoro

Secondo Carl Schmitt, la terra è detta nel linguaggio mitico «la madre del diritto» e ad esso si lega in triplice modo ⁽¹⁾: lo serba dentro di sé, come giusta ricompensa del lavoro ⁽²⁾; lo mostra in sé, come confine netto ⁽³⁾; lo reca su di sé, quale contrassegno pubblico dell'ordinamento ⁽⁴⁾. L'immagine proposta da Schmitt, di una «dimensione terranea» dell'esperienza giuridica, è suggestiva perché non si limita ad identificare il rapporto tra terra e diritto nella società agricola e preindustriale ⁽⁵⁾: tematizza una riflessione più profonda sul rapporto esistente tra norma e luoghi ⁽⁶⁾, dalla quale scaturisce la consapevolezza della esistenza di una relazione di carattere sistemico, mediata dal diritto, tra attività produttive, lavoro e ambiente naturale. Le prime sono in-

⁽¹⁾ C. SCHMITT, *Il nomos della terra*, Adelphi, 1991, 19-20.

⁽²⁾ «La terra fertile serba dentro di sé, nel proprio grembo fecondo, una misura interna. Infatti la fatica e il lavoro, la semina e la coltivazione che l'uomo dedica alla terra fertile vengono ricompensati con giustizia dalla terra mediante la crescita e il raccolto» (*ibidem*).

⁽³⁾ «Il terreno dissodato e coltivato dall'uomo mostra delle linee nette nelle quali si rendono evidenti determinate suddivisioni. Queste linee sono tracciate e scavate attraverso le delimitazioni dei campi, dei prati e dei boschi [...]. È in queste linee che si riconoscono le misure e le regole della coltivazione, in base alla quale si svolge il lavoro dell'uomo sulla terra» (*ibidem*).

⁽⁴⁾ «La terra reca sul proprio saldo suolo recinzioni e delimitazioni, pietre di confine, mura, case e altri edifici. Qui divengono palesi gli ordinamenti e le localizzazioni della convivenza umana» (*ibidem*).

⁽⁵⁾ Resta inteso che, anche da questa specifica prospettiva di analisi, permane la stretta attualità del tema se lo sguardo del ricercatore si volge a quelle aree del pianeta in via di sviluppo, specie se interessate da azioni di sistematica depredazione delle risorse naturali e umane con finalità produttive. È il caso, questo, della deforestazione dell'Amazzonia analizzato, proprio nell'ottica del rapporto lavoro-ambiente, da G. ALIOTTI, *Chico Mendes. Un sindacalista a difesa della natura*, Edizioni Lavoro, 2009.

⁽⁶⁾ N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Laterza, 2006, C. AMATO, G. PONZANELLI (a cura di), *Global Law v. Local Law. Problemi della globalizzazione giuridica*, Giappichelli, 2006, e, per le implicazioni interdisciplinari del fenomeno, P. PERULLI (a cura di), *Terra mobile. Atlante della società globale*, Einaudi, 2014.

serite in un più vasto ecosistema che le racchiude e ne permette lo svolgimento in funzione di limiti e regole giuridiche definite in modo convenzionale (c.d. *embeddedness*). Lavoro, produzione e redistribuzione della ricchezza divengono concetti vuoti di senso se non si pongono in relazione a una misura che trova nella disponibilità delle risorse naturali, prim'ancora che umane, il principale parametro di riferimento. Dove la terra dà un prodotto «vi può essere la civiltà, la quale dura quanto la fertilità del suolo sul quale, si è stabilita; sparita questa, sparisce l'uomo» (7).

Alle condizioni produttive e di lavoro di un tempo era legata una particolare forma di vita associativa che scandiva in un'unica sequenza i rapporti dell'uomo con il suo ambiente naturale e quelli del lavoratore con il suo ambiente di lavoro. Lo sviluppo economico antecedente all'avvento della industria moderna si caratterizzava per un equilibrio tendenzialmente "naturale" tra produzione, lavoro e ambiente: produzione e consumo avvenivano in forme e limiti già di per sé compatibili con la preservazione ambientale, e i progressivi passi in avanti fatti dal lavoro umano nell'utilizzo delle risorse naturali ai propri fini erano tali da essere sempre compensati dalla capacità della natura di autorigenerarsi (8). Il diritto si limitava a svolgere una funzione organizzativa del momento distributivo della ricchezza generata dalla trasformazione della terra e delle risorse naturali (9), secondo logiche legate, prevalentemente, alla struttura dell'organizzazione sociale e alle specifiche esigenze di sussistenza espresse dalle comunità (10).

(7) F. VIRGILII, *L'Italia agricola odierna*, Hoepli, 1930, 4.

(8) C. FALASCA, *Lavoro e ambiente. La Cgil e la transizione alla sostenibilità*, Ediesse, 2006, 33-34.

(9) Chiarissimo sul punto è J.S. JEVONS, *Lo Stato in relazione al lavoro*, in C. ARENA (a cura di), *Lavoro*, Utet, 1936, vol. XI, 201, quando osserva come «in molte comunità primitive vi sia bisogno di ben poco intervento legislativo, perché il popolo, mediante un'esperienza lungamente praticata, si è adagiato in un assetto di vita press'a poco perfetta in rapporto all'ambiente».

(10) Oltre a P. GROSSI, *L'Europa del diritto*, Laterza, 2007, cfr. F. CAPRA, U. MATTEI, *Ecologia del diritto. Scienza, politica, beni comuni*, Aboca, 2017, 29, per i quali il diritto, fino alla fine del Medioevo, «era un concetto altamente spirituale, basato sugli obblighi e sul ruolo dell'individuo all'interno di una comunità e in relazione con la terra, sostenitrice della vita». In tema, si vedano altresì le pagine di D. PERLAM, *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, *La Nuova Italia*, 1956, 28-39, dedicate all'organizzazione dei "Mir" contadini in Russia che, secondo una consuetudine consacrata nei secoli, e risalente a lungo tempo prima dell'emancipazione, «ripartiva la terra tra le singole famiglie in piccole strisce di terreno arabile e di prato, tenuto conto della composizione del nucleo familiare e dei bisogni corrispondenti. Le strisce che venivano assegnate ad una singola famiglia erano piuttosto numerose, ed apparivano sparse nell'intero terreno del Mir; ciò avveniva per ragioni di giustizia distributiva, in maniera che ciascuno potesse godere l'uso di terra dei vari gradi di produttività, sia per la qualità del suolo, sia per la vicinanza al villaggio» (ivi, 29).

Su impulso della scienza e della tecnologia, la tradizione giuridica post-medievale ha accompagnato lo sviluppo della cultura industriale nel Nord del mondo, la cui massima espressione si è manifestata nell'assolutismo giuridico di matrice illuminista ⁽¹¹⁾ e, segnatamente, nella teoria generale sulla proprietà privata, istituito per mezzo del quale è stato giustificato e poi realizzato il dominio dell'individuo sulla terra ⁽¹²⁾. Dai medesimi presupposti culturali ha tratto origine, in forma del tutto speculare, l'idea dello Stato nazione (sovrano), eretto a garanzia delle libertà economiche e del diritto di proprietà e chiamato a rappresentare la tensione etica e la dimensione della responsabilità nella ricerca dell'interesse generale. Al punto che Georg Wilhelm Friedrich Hegel affermerà che lo Stato coincide con l'ingresso di Dio nel mondo ⁽¹³⁾.

John Locke, in particolare, basandosi sulle caratteristiche salienti della fisica newtoniana (meccanicistica e atomistica) ⁽¹⁴⁾, dimostrerà che la proprietà privata individuale è un diritto naturale seguendo un ragionamento deduttivo e lineare il cui punto di caduta, diventato parte integrante del diritto positivo degli ordinamenti giuridici a base democratica ⁽¹⁵⁾, sta nella seguente affermazione: qualsiasi cosa l'uomo rimuova «dallo stato in cui la natura l'ha fornita e lasciata, qualsiasi cosa alla quale abbia mescolato il suo lavoro, e alla quale abbia aggiunto qualcosa di proprio, perciò stesso diviene di sua proprietà. Essendo rimossa da lui dalla condizione comune in cui la natura l'ha collocata, essa acquista con questo lavoro qualcosa che la esclude dalla proprietà comune degli altri uomini. Poiché infatti il lavoro è proprietà indiscussa del lavoratore, nessuno se non lui stesso può avere diritto su ciò a cui

⁽¹¹⁾ P. GROSSI, *L'Europa del diritto*, cit.

⁽¹²⁾ F. CAPRA, U. MATTEI, *op. cit.*, 74.

⁽¹³⁾ «Lo Stato in sé e per sé è la totalità etica, la realizzazione della libertà; ed è finalità assoluta della ragione che la libertà sia reale. Lo Stato è lo spirito che sta nel mondo e si realizza nel medesimo con coscienza [...]. L'ingresso di Dio nel mondo è lo Stato; il suo fondamento è la potenza della ragione che si realizza come volontà» (G.W.F. HEGEL, *Lineamenti di filosofia del diritto*, Laterza, 1979, 430). Sul piano dei rapporti economico-sociali, per come riflessi nelle costituzioni moderne, lo Stato «“appalta” le esigenze della società, assumendo compiti di stimolo, di coordinazione, ed anche di gestione della vita economica» (L. MICCO, *Lavoro ed utilità sociale nella Costituzione*, Giappichelli, 1966, 54).

⁽¹⁴⁾ F. CAPRA, U. MATTEI, *op. cit.*, 97-98, per i quali Locke formulò una visione atomistica della società, basata sugli esseri umani individuali, acquirenti di proprietà con funzione estrattiva e trasformativa delle risorse naturali: «esattamente come i fisici riducevano le proprietà dei gas al moto degli atomi che li compongono, Locke cercò di ricondurre i fenomeni osservati nella società al comportamento di corpi individuali distinti» (ivi, 78).

⁽¹⁵⁾ H.L.A. HART, *Contributi all'analisi del diritto*, Giuffrè, 1964, 83 ss.; J. RAWLS, *A theory of justice*, Harvard University Press, 1971, 195 ss.; R. DWORKIN, *Taking rights seriously*, Harvard University Press, 1977, 82 ss.; A. BALDASSARRE, *Diritti della persona e valori costituzionali*, Giappichelli, 1997, 32-33.

si è unito il suo lavoro, almeno finché ne rimane abbastanza e di abbastanza buono per altri»⁽¹⁶⁾.

L'ultimo inciso della celebre affermazione di Locke spiega il motivo per cui, già con le primordiali forme di *enclosures* e trasformazione dei beni comuni (abbondanti) in capitale (scarso)⁽¹⁷⁾, gli ordinamenti giuridici abbiano apprestato dei correttivi di tipo etico-solidaristico alla libera concorrenza degli uomini sull'acquisizione della proprietà e sulla gestione delle risorse e delle specie presenti in natura al fine della loro conservazione. Venendo meno il presupposto della illimitatezza della terra e delle risorse naturali, infatti, la teoria generale sulla proprietà, intrinsecamente legata al lavoro e alla produttività⁽¹⁸⁾, non sarebbe più giustificabile in termini assoluti, né tantomeno nelle forme estrattive che hanno connotato lo sviluppo economico dalla prima rivoluzione industriale. Lo stesso Locke, a ben vedere, è consapevole del fatto che l'intero impianto della teoria generale sulla proprietà privata e sulle relative ricadute sul piano della organizzazione economica e sociale si regga sul presupposto che le risorse naturali siano illimitate: «quel che ardisco affermare è che la stessa norma della proprietà, cioè a dire che ognuno posseda quel tanto di cui può far uso, può sempre valere nel mondo senza pregiudicare nessuno, poiché vi è terra sufficiente nel mondo da bastare al doppio di abitanti»⁽¹⁹⁾.

Se nella sua narrativa di fondo la teoria generale sulla proprietà si presenta, apparentemente neutrale dal punto di vista della giustizia sociale e ambientale, una più accurata analisi mostra l'assoluta centralità del discorso sui limiti,

⁽¹⁶⁾ J. LOCKE, *Due trattati sul governo*, Plus, 2006, §§ 27 e 34.

⁽¹⁷⁾ S. PRUDHAM, *Men and Things: Karl Polanyi, Primitive Accumulation, and Their Relevance to a Radical Green Political Economy*, in *Environment and Planning A – Economy and Space*, 2013, vol. 45, n. 7, 1569-1587. In argomento, d'obbligo il rinvio all'intera opera di Paolo Grossi, il quale, non solo nella sua monografia più feconda (cfr. P. GROSSI, *Un altro modo di possedere. L'emersione di forme alternative di proprietà alla coscienza giuridica post-unitaria*, Giuffrè, 1977), descrive i tratti fondamentali della modernità giuridica in termini di "assillo contro il collettivo", di "sequela di persecuzioni", perpetrate fino ad oggi, verso gli assetti fondiari collettivi di cui erano foltissime le età medievale e pos-medievale: «terre soprattutto boschive e pascolive gestite da comunità di utenti, inalienabili da parte dei comunisti perché, nella loro finalità di garantire la sopravvivenza, dovevano essere serbate intatte per le future generazioni che avrebbero continuato una catena risalente a tempi remoti» (P. GROSSI, *Le comunità intermedie tra moderno e pos-moderno*, Marietti, 2015, 43). Cfr. anche F. CAPRA, U. MATTEI, *op. cit.*, 90, per i quali, «man mano che l'Umanesimo pose la ragione individuale alla base della società moderna, la comunità organica venne diffamata e considerata simbolo dell'oppressione collettiva sull'individuo; le collettività medievali furono stigmatizzate come luoghi caratterizzati unicamente da ignoranza e assenza di diritto».

⁽¹⁸⁾ Così U. MATTEI, A. QUARTA, *Punto di svolta. Ecologia, tecnologia e diritto privato. Dal capitale ai beni comuni*, Aboca, 2018, 45.

⁽¹⁹⁾ J. LOCKE, *op. cit.*, § 36.

anche alla libera iniziativa economica, rappresentati dalla sufficienza e dalla equità nell'utilizzo delle risorse naturali e nella distribuzione dei relativi frutti⁽²⁰⁾. È nel passaggio da una situazione di risorse abbondanti ad una di risorse scarse che l'incantesimo della tecnica giuridica della proprietà comincia a dissiparsi, entrando in conflitto con le sue stesse premesse⁽²¹⁾. A questo processo la questione demografica si lega inscindibilmente laddove, di fronte alle crescenti domande di giustizia sociale e ambientale, contribuisce ad attenuarne o ad acuirne i profili di problematicità.

La storia sociale del diciannovesimo secolo è stata, non a caso, la storia di un doppio movimento. Sviluppo tecnologico, globalizzazione, cambiamenti demografici e ambientali sono stati processi sospinti da un comune fattore propulsivo: la limitatezza delle risorse naturali e degli spazi geografici disponibili per la crescita. Nelle sue varie forme e connotazioni, la "conquista dello spazio" ha giocato un ruolo centrale nelle dinamiche del cambiamento. La globalizzazione economica, di cui lo sviluppo tecnologico rappresenta il principale vettore, è stata e continua ad essere il frutto della ricerca instancabile di spazi in cui dislocare nuove produzioni industriali e da cui trarre risorse naturali necessarie per produrre⁽²²⁾. D'altro canto, il capitale naturale – risorse, terre, luoghi – ha rappresentato e continua a rappresentare il limite principale alla crescita che spinge le economie a rompere i confini, tentando di beneficiare di uno spazio geografico illimitato⁽²³⁾. Efficacemente Paolo

⁽²⁰⁾ Conforta questa lettura la tesi di A. BALDASSARRE, *op. cit.*, 72, secondo il quale Locke «presupponeva esplicitamente una società in cui il capitale monetario e finanziario avesse un ruolo secondario e la cui struttura economica fosse data da proprietà non estese e da iniziative fondate su organizzazioni produttive di dimensioni incomparabilmente più piccole delle attuali *big corporations*».

⁽²¹⁾ Cfr. S. RODOTÀ, *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata e i beni comuni*, Il Mulino, 2013, 37.

⁽²²⁾ L'industria, in particolare, è stata semplicemente «il metodo umano di ristabilire l'armonia fra la specie e il suo ambiente, essendo l'uomo civile l'animale che riesce in larga misura ad adattare l'ambiente a se stesso, là dove altre specie devono, per lo più, adattarsi al loro ambiente, o vivere, se pure riescono in qualche modo a vivere, sempre fuor d'armonia con esso» (T.N. CARVER, *La distribuzione della ricchezza*, in C. ARENA (a cura di), *op. cit.*, 22, nota 1). Più avanti nel testo, Carver ribadisce il concetto: l'uomo «non si trova in perfetta armonia col suo ambiente, in quanto ha bisogni ai quali il suo ambiente naturale non provvede. Come avviene ad ogni specie di esseri, la lotta principale che egli sostiene è quella per l'adattamento. La lotta umana per l'adattamento prende la forma di uno sforzo comune per aumentare la provvista di quei beni dei quali la natura ha fornito una quantità insufficiente. Questo è ciò che s'intende per civiltà industriale» (ivi, 61).

⁽²³⁾ Sul capitale naturale come fattore limitante per la crescita economica, si veda ampiamente H.E. DALY, *Beyond Growth. The Economics of Sustainable Development*, Beacon Press, 1996, parte II, spec. 149.

Perulli ha affermato che «la nostra odierna ossessione per il progresso tecnologico è una reazione alle barriere frapposte al progresso geografico»⁽²⁴⁾. Mentre da un lato «i mercati si estendevano su tutta la superficie del globo e la quantità di merci che in essi circolavano si sviluppava in proporzioni incredibili, d'altro lato una rete di provvedimenti e misure politiche si integrava in potenti istituzioni destinate a controllare l'azione del mercato relativamente al lavoro, alla terra e alla moneta»⁽²⁵⁾. La legislazione sociale, in particolare, nascerà per arginare le forme di «sconfinato materialismo»⁽²⁶⁾ che la produzione industriale di massa avrebbe potuto implicare per la persona⁽²⁷⁾, intervenendo con dei correttivi per renderla, di fatto, sostenibile e socialmente accettabile⁽²⁸⁾. Il diritto dell'ambiente nascerà quando gli effetti di

(24) P. PERULLI, *Introduzione: per un Atlante della società globale*, in P. PERULLI (a cura di), *op. cit.*, 5.

(25) K. POLANYI, *La grande trasformazione*, Einaudi, 2010, 98.

(26) Hugo Sinzheimer ha parlato del diritto del lavoro come «guardiano del genere umano in un'era di sconfinato materialismo» (H. SINZHEIMER, *Die Fortentwicklung des Arbeitsrechts und die Aufgaben der Rechtslehre*, in *Soziale Praxis*, 1911, vol. 20, 1237, cit. da B. HEPPLÉ, *Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 30).

(27) La stessa ILO nacque come «risposta capitalistica alla rivoluzione sovietica, precisamente per introdurre alcune norme mondiali volte a limitare lo sfruttamento dei lavoratori» (cfr. U. MATTEI, A. QUARTA, *op. cit.*, 111). La letteratura giuslavoristica sul punto è vastissima. Ci si limita al rimando alla monografia classica in materia di L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, 1994, e al volume di G. CAZZETTA, *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, 2007. Per una prospettiva comparata, si veda B. HEPPLÉ (a cura di), *The making of labour law in Europe. A comparative study of nine countries up to 1945*, Mansell, 1986.

(28) La legislazione sociale rappresenta «un fattore di stabilità dal punto di vista costituzionale materiale, uno strumento per contenere sostanzialmente la c.d. questione sociale nell'alveo di determinati fini politici, ossia di certi valori, attorno ai quali si organizza la società» (L. MICCO, *op. cit.*, 75). Questo si avverte, in particolare, nella sua primissima fase, in cui la posizione delle norme in questione «è dovuta oltre che ad iniziative di carattere filantropico, soprattutto al desiderio, non proprio umanitario, di non depauperare le possibilità produttive della forza-lavoro» (ivi, 75-76). In termini analoghi, Raffaele De Luca Tamajo ha di recente ricordato che «il diritto del lavoro è certamente nato e cresciuto per tutelare il soggetto debole della relazione contrattuale e i suoi valori personalistici di libertà, sicurezza, dignità, ma pur sempre all'interno di una ponderazione, storicamente variabile, con le esigenze di competitività e di sopravvivenza di un sistema capitalistico cui l'ordinamento riconosce legittimità» (R. DE LUCA TAMAJO, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *DLM*, 2016, n. 1, 6). È questa peraltro l'essenza e il teorema essenziale delle relazioni industriali secondo la elaborazione di Bruce Kaufman: «l'obiettivo delle relazioni industriali è di permettere un miglior funzionamento del sistema di mercato e del capitalismo. Per raggiungere tale scopo le relazioni industriali cercano di stabilizzare il sistema di mercato, rendendolo più umano, più professionale e democratico grazie a istituzioni nuove, ampie» (B. KAUFMAN, *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*, ILO, 2004, 631). Analogamente,

quel sistema si manifesteranno anche sulle risorse naturali al punto da minacciare la sostenibilità del modello stesso prim'ancora che la sopravvivenza delle generazioni future ⁽²⁹⁾. Le specifiche normative preposte alla protezione della fauna e della flora ne sono un esempio, al pari del principio per cui *il lavoro non è una merce* ⁽³⁰⁾, il cui risvolto sul piano normativo è che «la società abbia un obbligo morale e legittimo di ricorrere alle leggi e alle istituzioni per modificare termini e condizioni di impiego ritenute inumane, antisociali o in violazione ai diritti umani fondamentali» ⁽³¹⁾.

Sul piano del diritto civile, questo ha comportato «lo spostamento del centro di gravità del diritto privato dall'istituto della proprietà all'istituto dell'impresa» ⁽³²⁾, per cui al modello dell'individualismo proprietario sotteso

Lyon-Caen ha sostenuto che il diritto del lavoro racchiude un sistema di norme «destinate a rendere lecito lo sfruttamento del lavoro umano al costo più favorevole (norme in questo senso vantaggiose per i datori di lavoro), e [...] norme che concedevano ai lavoratori diversi strumenti di azioni e di reazione per consentire loro di opporsi a tale sfruttamento e limitarne le conseguenze». Si tratta di un quadro normativo soggetto a continua revisione e la cui modifica sposta il bilanciamento degli interessi verso una parte o al suo opposto, al variare dei rapporti di forza. In questo senso, il diritto del lavoro rappresenta «lo studio dei meccanismi giuridici specifici del capitalismo» (G. LYON-CAEN, *Permanenza e rinnovamento del diritto del lavoro in una economia globalizzata*, in LD, 2004, n. 2, 259. Sul punto, si veda anche M.G. GAROFALO, *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in DLRI, 1999, n. 81, 1, 12, secondo cui «il fenomeno dell'industrialismo, lasciato alla spontaneità dei comportamenti di ciascun singolo imprenditore, poneva a rischio la stessa capacità della società di riprodursi: non erano, dunque, in contrasto con i postulati del liberalismo interventi correttivi dell'autorità dello stato».

⁽²⁹⁾ Per Polanyi, permettere al meccanismo di mercato di essere «l'unico elemento direttivo del destino degli esseri umani e del loro ambiente naturale e perfino della quantità e dell'impiego del potere d'acquisto porterebbe alla demolizione della società» (K. POLANYI, *op. cit.*, 94). Nel ripercorrere il pensiero di Polanyi, Supiot ha sostenuto che, sul piano giuridico, le merci fittizie non sono equiparabili alla "finzione letteraria": è possibile considerarle come tali in tanto quanto il loro uso è sostenibile. L'Autore riporta, precisamente, l'esempio del diritto ambientale, osservando che «senza un apparato di norme preposto alla protezione delle risorse naturali, la natura non può essere tratta come una merce a lungo» (A. SUPIOT, *A legal perspective on the economic crisis of 2008*, in *International Labour Review*, 2010, vol. 149, n. 2, 153).

⁽³⁰⁾ P. O'HIGGINS, *"Il lavoro non è una merce". Un contributo irlandese al diritto del lavoro*, in DLRI, 1996, n. 70, 295 ss.; M. GRANDI, *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, in LD, 1997, n. 4, 563; M.V. BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2010, n. 99; A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010; A. PERULLI, *The Declaration of Philadelphia*, in E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER (a cura di), *International and European Labour Law. A Commentary*, Beck-Hart-Nomos, 2018, spec. § 2.1.

⁽³¹⁾ B. KAUFMAN, *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in DRI, 2006, n. 4, 1122.

⁽³²⁾ L. MENGONI, *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in DLRI, 1990, 16.

ai codici liberali dell'Ottocento «è subentrata la figura dell'uomo-produttore che svolge la propria capacità di lavoro, in un'organizzazione d'impresa»⁽³³⁾, facendo così germinare nell'ordinamento giuridico «un'idea dell'uomo non circoscritta all'avere, ma estesa all'essere della persona»⁽³⁴⁾. Se l'emersione di una forma collettiva di proprietà quale via intermedia tra socialismo e capitalismo è rimasta un rivolo dottrinale della coscienza giuridica moderna⁽³⁵⁾, il passaggio dalla proprietà all'impresa ha in ogni caso implicato la ricostruzione del diritto civile (e del lavoro) come una trasposizione della categoria proprietaria⁽³⁶⁾. Cosicché sullo sfondo della evoluzione della società industriale ha potuto affermarsi l'idea lockiana che l'uomo, in quanto libero, può vendere la sua forza-lavoro e un altro uomo può comprarla facendo suo con essa ciò che il lavoratore salariato ha prodotto⁽³⁷⁾: al pari delle risorse naturali e delle specie animali⁽³⁸⁾, anche il lavoro dell'uomo può divenire “oggetto” di proprietà ed essere acquisito (e inserito nell'organizzazione aziendale) in funzione trasformativa di altre risorse.

Seppur nel solco di una teorica dei limiti⁽³⁹⁾, il diritto del lavoro giustificherà il dispiegarsi del rapporto tra il lavoratore e le risorse naturali in chiave strumentale, se non concorrenziale, e in ogni caso funzionale alla crescita della produzione e della ricchezza⁽⁴⁰⁾. Per suo tramite, la separazione

⁽³³⁾ *Ibidem*.

⁽³⁴⁾ R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in DLRI, 2006, n. 110, 195.

⁽³⁵⁾ P. GROSSI, *Un altro modo di possedere. L'emersione di forme alternative di proprietà alla coscienza giuridica post-unitaria*, cit.

⁽³⁶⁾ Così Stefano Rodotà, il quale, sul punto, richiama l'esempio della tutela *reale* contro i licenziamenti illegittimi introdotta con lo Statuto dei lavoratori, articolata, appunto, secondo lo schema proprietario (S. RODOTÀ, *op. cit.*, 460).

⁽³⁷⁾ P. PASSANTI, *Storia del diritto del lavoro. La questione del contratto di lavoro nell'Italia liberale*, Giuffrè, 2006, 32 ss.

⁽³⁸⁾ L'esempio più ricorrente in letteratura è il caso di scuola della sentenza *Pierson vs Post* sulla caccia alla volpe, utilizzato nei libri di testo americani per spiegare l'origine nei sistemi di *common law* della nozione giuridica del diritto di *proprietà*. In estrema sintesi, questo diritto origina nel momento in cui un soggetto attribuisce un valore utilitaristico a una risorsa presente in natura (es. la volpe) e si attiva in modo laborioso per *prenderne possesso* (es. la battuta di caccia). Cfr. la introduzione del volume collettaneo K.H. HIROKAWA (a cura di), *Environmental Law and Contrasting Ideas of Nature. A Constructivist Approach*, Cambridge, 2016.

⁽³⁹⁾ Il contratto è ritenuto l'unico strumento «di mediazione giuridica capace di realizzare la giustizia sociale. Ma, al contempo, è il mezzo con cui è possibile – grazie al rigoroso rispetto degli impegni assunti – rendere le operazioni di circolazione della ricchezza prevedibili e calcolabili e, per la borghesia liberale, pianificare l'accumulo dei capitali» (B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, 2006, 159).

⁽⁴⁰⁾ Al punto che, con l'avvento del fordismo, il principio per cui *il lavoro non è una merce* contribuirà a giustificare una «logica di separazione del processo lavorativo dalla persona e la sua riduzione alla dimensione della strumentalità» alla formazione della ricchezza (M.

dell'uomo dalla terra implicherà la «dissoluzione del corpo economico nei suoi elementi» in modo che ciascuno di essi – persona e terra – potesse «adeguarsi a quella parte del sistema nella quale era più utile» ⁽⁴¹⁾. Con la conseguenza che all'idea della subordinazione come doppia alienità (dalla organizzazione del processo produttivo e dalla proprietà sui frutti del lavoro), elevatasi a connotato tipico del contratto di lavoro ⁽⁴²⁾, si affiancherà come ulteriore fattore alienante la disconnessione della persona dal suo ambiente naturale ⁽⁴³⁾, resa manifesta dall'inserimento del lavoratore all'interno dei confini materiali della fabbrica fordista ⁽⁴⁴⁾. Questi ultimi diverranno,

GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in ADL, 1999, n. 2, 328), servendosi di un'astrazione concettuale «qual è quella che presiede alla configurazione dell'offerta e della domanda di lavoro come offerta e domanda di un valore economico di mercato» (M. GRANDI, *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, cit., 558).

⁽⁴¹⁾ K. POLANYI, *op. cit.*, 230.

⁽⁴²⁾ Cfr. M. NAPOLI, *La filosofia del diritto del lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009, 58, per il quale il diritto del lavoro «riconosce che l'attività lavorativa avviene in un'organizzazione aliena, predisposta e diretta da altri, ma aliena anche per il risultato produttivo, non deciso dal lavoratore». Più diffusamente, sul punto, cfr. M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del Diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, 1995, tomo II, spec. §§ 5 ss. In argomento, cfr. altresì R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976, 60, che identifica l'alienazione «negli elementi di reificazione insiti nella stessa struttura elementare del rapporto di lavoro (cessione di energie ad altri per la soddisfazione di un interesse alieno) e intrinseci ad un certo modo di produzione che non è solo il modo capitalistico bensì quello della produzione industriale in genere».

⁽⁴³⁾ Cfr. K. MARX, *L'alienazione*, Donzelli, 2010, 23: il lavoro alienato «estrania all'uomo il suo proprio corpo, gli estrania tanto la natura di fuori quanto il suo spirituale essere, la sua umana essenza». Per una tassonomia delle dimensioni organizzative e sociali dell'alienazione, cfr. G. BONAZZI, *Alienazione e anomia nella grande industria*, Avanti!, 1964, spec. 27-34.

⁽⁴⁴⁾ Si riporta di seguito una serie di informazioni elaborate da Enrico Deaglio, con riferimento alla condizione operaia del neonato stabilimento FIAT di Trappes (Francia): «“La Stampa” del 26 ottobre 1973 scrive: La fabbrica costituisce un esempio dei nuovi modi di concepire l'organizzazione del lavoro, la “qualità della vita”, di fabbrica: oltre ad avanzate attrezzature sociali, al verde che circonda lo stabilimento, allo spazio e alla luce degli ambienti, le operazioni lavorative – la cui durata singola è mediamente di circa 20 minuti – sono estremamente diversificate nella loro successione, tali da stimolare lo spirito di iniziativa di chi vi opera. Questo il commento che il giornale di Agnelli faceva all'inizio della vertenza aziendale. Dice Jean Hernot, una responsabile sindacale della zona: “Qualità dell'ambiente significa isolamento dei lavoratori essenzialmente. Anche se circondata da arbusti e da rose, anche se contornata da alberi, quella di Trappes resta una officina-carcere. Nessuna possibilità di comunicare con l'esterno, rigida sorveglianza ai cancelli e controllo capillare all'interno: questo è l'ambiente reale di lavoro degli operai di Trappes”» (E. DEAGLIO (a cura di), *La FIAT com'è. La ristrutturazione davanti all'autonomia operaia*, Feltrinelli, 1975, 42).

idealmente, il confine fisico (e giuridico) tra Stato e mercato ⁽⁴⁵⁾, tra dimensione etica e opportunismo, tra interesse generale e interesse particolare: il confine che, in una parola, identifica quel luogo in cui «la sola responsabilità che hanno le aziende è il profitto» ⁽⁴⁶⁾.

Il passaggio dall'agricoltura all'industria ha comportato una profonda modificazione del rapporto tra lavoro e ambiente e più in generale del rapporto tra uomo (soggetto) e natura (oggetto) ⁽⁴⁷⁾. Mentre il ritmo e l'organizzazione lavorativa nel settore agricolo erano (e sono) fortemente condizionati dal carattere aleatorio dell'andamento climatico e ambientale (subordinazione alle forze della *natura*) ⁽⁴⁸⁾, il lavoro nell'industria è sostanzialmente dipendente dalle scelte strategiche imprenditoriali, a loro volta influenzate dalle dinamiche della concorrenza sul mercato (subordinazione alle forze del *mercato*). Per di più, nel ciclo produttivo industriale, la trasformazione della materia prima in prodotto finito avviene in tempi certi e comparativamente più brevi che in agricoltura. E così pure i processi di redistribuzione della produzione tra capitale e lavoro. Insomma, la transizione dal modo di produzione e organizzazione sociale agricolo a quello industriale segna il passaggio «da una natura ostile a una natura dominata», che in breve diverrà, nella considerazione dell'uomo medio, «un serbatoio di risorse da cui attingere per produrre e soddisfare i bisogni fondamentali dell'esistenza» ⁽⁴⁹⁾.

In questa cesura drammatica ed edificante al tempo stesso tra il soggetto (l'uomo, in veste di produttore, imprenditore o lavoratore) e l'oggetto (la na-

⁽⁴⁵⁾ U. ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro tra Stato e mercato*, in RTDPC, 2005, n. 1, 53.

⁽⁴⁶⁾ M. FRIEDMAN, *The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*, in *New York Times Magazine*, 13 settembre 1970.

⁽⁴⁷⁾ Cfr. N. LIPARI, *Introduzione*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016, 16, secondo il quale «nel momento in cui si ipotizza una cesura tra il dentro e il fuori si finisce implicitamente per affermare l'irriducibilità del rapporto ad una dimensione giuridica. A ben vedere la separazione tra soggetto e oggetto realizzata dalla modernità si segnala con il carattere decisivo della crisi del rapporto tra esseri umani e natura».

⁽⁴⁸⁾ «La vita contadina, che si manteneva grazie a risorse comuni garantite e alle semplici istituzioni collettive dei beni comuni, era dura, ma non alienante. I contadini lavoravano quando le condizioni atmosferiche glielo permettevano e generalmente trascorrevano molto tempo insieme, collaborando in lavori di costruzione, cucina e produzione del cibo. Quando il buio e il freddo non consentivano loro di lavorare all'aperto, trascorrevano il tempo insieme al chiuso, dedicandosi a svariate attività. Nonostante le molte vessazioni a cui erano sottoposti nel sistema feudale medievale, essi nell'economia del villaggio godevano di un'unità di vita e di lavoro e la loro vita non era ripetitiva» (F. CAPRA, U. MATTEI, *op. cit.*, 88).

⁽⁴⁹⁾ S. LUZZI, *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, 2009, 36.

tura, sotto forma di risorse naturali e umane strumentali alla produzione ma anche intese come esternalità ambientali), sta il tratto dominante della società moderna: l'idea del controllo dell'uomo sulla natura per il tramite del "Dio contratto" ⁽⁵⁰⁾, da cui il tramontare dell'ideale di comunità ⁽⁵¹⁾ e la genesi di una forma nuova, inedita di schiavitù laddove la libertà acquisita con il processo di democratizzazione e la diffusione del benessere non sarà più posta in rapporto alla responsabilità e al senso del limite ⁽⁵²⁾. Come conseguenza di questo processo secolare e di questo mutamento antropologico ⁽⁵³⁾, l'umanità perderà non solo l'attitudine al tradizionalismo ⁽⁵⁴⁾, ma quella che nell'ordine giuridico premoderno era stata la ricerca di una sintesi tra soggetto e oggetto ⁽⁵⁵⁾, attraverso la capacità di trascendere la dimensione materiale e i suoi limiti, per cercare oltre di essi il senso della vita ⁽⁵⁶⁾. Secondo Murray Bookchin il domino dell'uomo sulla natura ha trovato la sua realizzazione più alta nel modello socio-economico capitalistico, affermandosi nell'ambito sociale sotto forma di supremazia dei vecchi sui giovani, degli uomini sulle donne, di un gruppo etnico su un altro gruppo etnico,

⁽⁵⁰⁾ P. PERULLI, *Il dio Contratto. Origine e istituzione della società contemporanea*, Einaudi, 2012.

⁽⁵¹⁾ F. TONNIES, *Comunità e società*, Laterza, 2011.

⁽⁵²⁾ Cfr., ancora, P. PERULLI, *Introduzione: per un Atlante della società globale*, cit., 1, secondo cui in tale abissale distanza la stessa idea di progresso va in frantumi: «Il comportamento economico razionale spinge alla piena irresponsabilità per il bene comune, al suo sistematico saccheggio: sollecita a obbedire in modo razionale a leggi patologiche».

⁽⁵³⁾ C. TAYLOR, *L'età secolare*, Feltrinelli, 2007, 394.

⁽⁵⁴⁾ Nel suo lavoro *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, 2005, 82-83, Max Weber ha offerto un'autorevole interpretazione delle dinamiche alla base del tramonto del tradizionalismo, analizzando le connessioni di sistema tra bisogni, organizzazione del lavoro e meccanismo retributivo del cottimo impiegato nelle primordiali forme di industrializzazione agricola. Ragionando sul motivo per cui all'aumento dei cottimi non facesse seguito il risultato di ottenere una maggiore efficienza dell'operaio agricolo, bensì una minore, Weber osserva che il compenso maggiore attirava il lavoratore meno del lavoro maggiore: l'operaio del tempo non si chiedeva quanto potesse guadagnare al giorno, se avesse fatto il massimo lavoro possibile, bensì quanto dovesse lavorare per guadagnare lo stesso importo, sufficiente per soddisfare i bisogni c.d. tradizionali. L'agire dell'operaio era mosso da quella forma di comportamento che Weber definirà "tradizionalismo": l'uomo per natura «non vuole guadagnare denaro e sempre più denaro, ma vivere semplicemente, vivere come è abituato a vivere, e guadagnare tanto quanto necessario. Ovunque intraprese la sua opera di accrescimento della "produttività" del lavoro umano mediante l'aumento della sua intensità, il capitalismo moderno urtò contro la resistenza infinitamente tenace e ostinata di questo motivo dominante del lavoro economico precapitalistico, e ancora oggi si scontra con essa tanto più, quanto più "arretrati" (dal punto di vista capitalistico) sono i lavoratori da cui si deve dipendere» (ivi, 83).

⁽⁵⁵⁾ Cfr. P. GROSSI, *L'Europa del diritto*, cit., e N. LIPARI, *Introduzione*, cit.

⁽⁵⁶⁾ Così, testualmente, C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, 2015, 108.

della città sulla campagna. Cominciate moltissimo tempo fa, prima ancora che emergessero le classi economiche e lo Stato ⁽⁵⁷⁾, queste forme di dominio hanno un'origine e una natura comune: sono sistemi di comando/obbedienza basati su istituzioni gerarchiche, le quali comportano «la distruzione di valori ecologici quali la complementarità, il mutuo appoggio, il senso del limite, un profondo sentimento comunitario e una concezione organica fondata sull'unità nella diversità» ⁽⁵⁸⁾.

Le implicazioni ambientali di questi processi sono diventate ancora più rilevanti delle loro determinazioni giuridiche ed economiche. L'accelerazione dei consumi è stata la risultante di una organizzazione produttiva massificata e altamente razionalizzata, la quale ben presto diverrà fine a sé stessa, alla propria perpetuazione, alla propria indefinita espansione: indipendentemente dalle specifiche, reali esigenze dei gruppi umani, essa ha creato bisogni ⁽⁵⁹⁾, accentuando i meccanismi sociali dell'alienazione antropologica, tendente a plasmare le coscienze soggettive in funzione degli obiettivi del mercato ⁽⁶⁰⁾. I consumi di massa, oggi identificabili come la principale determinante della crisi ambientale, non sono più soltanto «il mezzo più spiccio per provare la propria capacità di spendere e quindi il proprio *status* in una società tutta fondata sulla produzione e sullo scambio» ⁽⁶¹⁾. Sono diventati un impe-

⁽⁵⁷⁾ A. DI PORTO, *Salubritas e forme di tutela in età romana. Il ruolo del civis*, Giappichelli, 2014, 3 ss.; E. SORI, *Il rovescio della produzione. I rifiuti in età pre-industriale e paleotecnica*, Il Mulino, 1999; R. SALLARES, *The Ecology of the Ancient Greek World*, Cornell University Press, 1991; J.D. HUGHES, *Ecology in Ancient Civilizations*, University of New Mexico Press, 1975.

⁽⁵⁸⁾ M. BOOKCHIN, *Per una società ecologica. Tesi sul municipalismo libertario e la rivoluzione sociale*, Elèuthera, 2016, 8.

⁽⁵⁹⁾ F. FERRAROTTI, *Dove va la società industriale*, in F. FERRAROTTI, *Idee per una nuova società*, Vallecchi, 1974, 143.

⁽⁶⁰⁾ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Studium, 2004, 145.

⁽⁶¹⁾ In questo passaggio (F. FERRAROTTI, *op. cit.*, 143), Franco Ferrarotti ha in mente la teoria del c.d. consumo ostentativo elaborata da Thorstein Veblen: l'economista statunitense concepiva l'accumulo e l'ostentazione come modalità di agire necessarie a riaffermare le gerarchie sociali, nel senso che per i rappresentanti dell'élite sociale l'ostentazione della ricchezza era un modo per affermare la loro posizione elevata in un momento in cui i beni cominciavano ad essere a disposizione di molti (cfr. T. VEBLEN, *La teoria della classe agiata. Studio economico sulle istituzioni*, Einaudi, 2007). In argomento, si veda anche G. BONAZZI, *op. cit.*, 34, il quale ricomprende la c.d. distorsione del consumo tra le conseguenze tipiche dell'alienazione, rilevando quanto segue: «il valore degli oggetti non viene più riposto nel loro uso, ma nel possesso in quanto tale. L'acquisto di alcuni oggetti diventa il simbolo più o meno fittizio della acquisizione dell'agognato status sociale di ceto medio, della investitura a piccolo borghese. Si suppone che questa tendenza alla distorsione della gerarchia naturale dei consumi e alla loro feticizzazione possa venire sufficientemente indicato dal seguente item: appena può, un operaio dovrebbe comperarsi la Tv, il frigo, l'auto, ecc. non solo perché sono utili ma soprattutto perché servono a dimostrare che anche lui fa ormai

rativo morale che impone di tenere le ruote del mercato e il meccanismo dell'economia in movimento, pena la paralisi assoluta, la disoccupazione endemica, la miseria, cioè: il fallimento del sistema ⁽⁶²⁾.

2. Diritto del lavoro e questione ambientale

«Figlio indesiderato della società industriale» ⁽⁶³⁾, il diritto del lavoro non si è mai posto il problema del cosa produrre, del perché produrre e soprattutto per chi produrre ⁽⁶⁴⁾. L'idea del diritto del lavoro quale sistema normativo chiuso, centrato sull'obiettivo di un accrescimento dei livelli di tutela del lavoratore subordinato ⁽⁶⁵⁾, anziché essere rivolto al riequilibrio sostanziale o parziale delle posizioni di potere tra le parti del rapporto ⁽⁶⁶⁾, ha contribuito a rinsaldare, in forma latente, una dialettica compromissoria tra lavoro, consumi e crescita costante del capitale, a discapito della terza dimensione dello sviluppo sostenibile ⁽⁶⁷⁾. Il dato della responsabilità ambientale è stato «sem-

parte del ceto medio. In questo item l'accento è posto non sui beni di consumo che si desidererebbe acquistare, bensì sulle motivazioni che spingono all'acquisto.

⁽⁶²⁾ F. FERRAROTTI, *op. cit.*, 142.

⁽⁶³⁾ U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, in RIDL, 1985, n. 1, I, 515.

⁽⁶⁴⁾ Così, testualmente, M. NAPOLI, *La filosofia del diritto del lavoro*, cit., 58.

⁽⁶⁵⁾ Nell'apertura del suo storico saggio su *autonomia collettiva e occupazione*, Liso osservava come fino agli anni Ottanta il diritto del lavoro si fosse venuto costruendo «sulla base materiale di un sistema economico del quale ottimisticamente si riteneva che fosse in espansione continua, capace di metabolizzare rigidità crescenti sul versante del lavoro, concepite anche come pungolo necessario allo stesso progresso tecnico ed allo sviluppo» (F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro. Milano, 23-25 maggio 1997*, Giuffrè, 1998, 4).

⁽⁶⁶⁾ La letteratura italiana e internazionale su questo specifico argomento è vastissima e sarebbe inopportuno, nella economia di questo scritto, richiamarla in modo sistematico. Sul tema, oltre al volume monografico M. MAGNANI, *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, 2006, sono comparsi tre recenti saggi che possono valere a inquadrare non solo la letteratura classica, ma anche lo stato dell'arte e le prospettive evolutive di questa funzione storica del diritto del lavoro: R. DEL PUNTA, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in L. CORAZZA, R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014; L. ZOPPOLI, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in DLM, 2017, n. 2, 279 ss.; A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2018, n. 365.

⁽⁶⁷⁾ La denuncia di Antonio Vallebona, sul punto, è durissima: «le democrazie occidentali poggiano sul ferreo fondamentalismo dell'opulenza di massa, incarnato nella ricerca di un continuo aumento del PIL, attuale *totem* di classi dirigenti incapaci di guidare l'evoluzione culturale necessaria per la condivisione di un progetto sociale alternativo all'egoismo consumistico. Fondamentalismo che non assicura aumento dell'occupazione e vero progresso

plicemente rimosso» dal suo statuto epistemico e assiologico, preferendosi inseguire – populisticamente – il sogno di una quadratura del cerchio fra «aumento della ricchezza, aumento dell'occupazione, e preservazione assoluta dell'ambiente»⁽⁶⁸⁾.

Se si guarda al tradizionale approccio attraverso cui la relazione tra ambiente e lavoro è stata studiata dai lavoristi, ci s'imbatte in un percorso di ricerca a senso unico, orientato cioè alla sola analisi delle norme tese ad evitare l'esposizione dei lavoratori ad alcune condizioni insalubri derivanti dal contesto ambientale alterato o degradato in cui il lavoro viene svolto⁽⁶⁹⁾. Con un riflesso inevitabile di questa cesura sul piano dei rispettivi settori disciplinari⁽⁷⁰⁾, tanto da aver portato autorevole dottrina ad escludere esplicitamente la materia della salute e della sicurezza sul lavoro dall'area d'interesse del diritto ambientale⁽⁷¹⁾. E ciò in ragione del fatto che la concezione sistemica di ambiente male si attaglia alla realtà del lavoro (di ieri), caratterizzata da una unità di luogo confinata – l'organizzazione aziendale e l'unità produttiva – il cui carattere artificiale rispetto all'ecosistema in cui si inserisce giustificherebbe una tutela differenziata del suo oggetto sul piano del diritto positivo, di cui il contratto di lavoro definisce i contorni e i relativi vincoli solidaristici.

La realtà è che nel sistema economico che il diritto del lavoro giustifica, le risorse naturali e la manodopera sono, in proporzione ai bisogni potenzialmente illimitati delle persone, fattori scarsi (o comunque scarsamente utilizzabili), e di conseguenza la natura concorrenziale del mercato impone di distribuirli e usarli nella maniera più efficiente⁽⁷²⁾. Compiuta in funzione di

per l'individuo, ma significa sovente distruzione di civiltà e di risorse ambientali con sacrificio delle generazioni future [...]» (A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2009, 37).

⁽⁶⁸⁾ R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *DRI*, 1999, n. 2, 159.

⁽⁶⁹⁾ Non sembra revocabile in dubbio, all'opposto, che «il punto più alto degli inquinamenti, la trasformazione più radicale rispetto all'ambiente di vita tradizionale, l'incidenza maggiore sull'uomo di fattori psicologici connessi a certi tipi di attività, e la somma più sconvolgente di tutti questi fattori, hanno luogo generalmente nell'ambiente di lavoro e già quando certi equilibri ambientali più complessi ancora non sono sostanzialmente scossi» (AA.VV., *L'ambiente di lavoro come problema*, in *QRS*, 1971, n. 28, 46).

⁽⁷⁰⁾ In Italia come in altri Paesi è vero che «gli studiosi di diritto ambientale raramente si confrontano con i colleghi giuslavoristi. Pubblicano in riviste differenti, partecipano a diversi convegni, compaiono di fronte a tribunali diversi» (D.J. DOOREY, *A Law of Just Transition? Putting Labor Law to Work on Climate Change*, Osgoode Hall Law School Legal Studies Research Paper, 2016, n. 35, 5).

⁽⁷¹⁾ B. CARAVITA, *Diritto dell'ambiente*, Il Mulino, 2005, 25.

⁽⁷²⁾ B. KAUFMAN, *Il contributo al diritto del lavoro della analisi economica secondo l'approccio neoclassico e istituzionale*, in *DRI*, 2009, n. 2, 276.

minimizzare i costi di produzione (e dunque il costo del prodotto/servizio sul mercato), la scelta allocativa degli investimenti in capitale tecnologico, ricerca e sviluppo, implica sovente un *trade-off* tra lavoro e risorse materiali (naturali ed energetiche) ⁽⁷³⁾, rispetto al quale i costi relativi dei due fattori produttivi vengono a influenzare le scelte aziendali circa la loro rispettiva distribuzione ⁽⁷⁴⁾. La teoria economica classica, infatti, postula che non sia possibile risparmiare su tutti e tre gli elementi necessari alla produzione: risorse naturali, capitale (macchinari e tecnologia) e risorse umane. Dalla valutazione dei costi complessivi della produzione dipendono le decisioni ⁽⁷⁵⁾: scegliere di ridurre le risorse per le materie prime e gli investimenti tecnologici, farà emergere il bisogno di disporre di una forza-lavoro estremamente preparata, collaborativa, coordinata ed efficiente. Questioni rilevantissime per il diritto del lavoro, ma oggetto di forti resistenze sul piano dottrinale e della prassi delle relazioni industriali.

Le implicazioni ambientali di una tensione alla sostenibilità giocata solamente sul piano della dialettica binaria tra capitale e lavoro sono note in letteratura ⁽⁷⁶⁾. Nei Paesi occidentali, il diritto del lavoro e la rappresentanza degli

⁽⁷³⁾ T. JACKSON, *Prosperity without Growth: Foundations for the Economy of Tomorrow*, Routledge, 2017; T. JACKSON, *Prosperity without growth? The transition to a sustainable economy*, Sustainable Development Commission, 2009. Ne parla anche O. DESCHENES, *Environmental regulations and labor markets. Balancing the benefits of environmental regulations for everyone and the costs to workers and firms*, IZA World of Labour, 2018, n. 22.

⁽⁷⁴⁾ Questa dinamica può apparire sfuggente in prima battuta, specie se l'angolazione di analisi è quella dei suoi effetti macro-economici. Si pensi, tuttavia, al rilievo che essa assume sul piano micro-economico, ad esempio nell'ambito della compilazione di un capitolato di appalto, in cui l'azienda in concorso per l'aggiudicazione della commessa è tenuta ad indicare il costo dei materiali che verranno utilizzati unitamente al costo della manodopera impiegata nella lavorazione. Essendo questi costi assunti come valore di riferimento per la valutazione economica, è comprensibile che un investimento per l'utilizzo di materiali ecosostenibili o di migliore qualità possa comportare la necessità di adottare misure di contenimento del costo del lavoro o di efficientamento della relativa organizzazione al fine di mantenere l'offerta competitiva. Del pari, l'applicazione di un contratto collettivo con livelli retributivi comparativamente maggiori può implicare la necessità di ridurre le previsioni di spesa connesse all'utilizzo, ad esempio, di energie rinnovabili.

⁽⁷⁵⁾ S. BECHER, *Human capital: a theoretical and empirical analysis*, Columbia University Press, 1964; P. CIPOLLONE, P. SESTITO, *Il capitale umano*, Il Mulino, 2010.

⁽⁷⁶⁾ Ve ne è traccia anche in alcuni testi classici della teoria economica sulla regolazione del lavoro: «Gli adattamenti escogitati dall'imprenditore nel suo sforzo di sfuggire alla regolazione del lavoro sono precisamente dello stesso genere di quelli che egli introduce per ridurre al minimo gli effetti della penuria naturale: i cattivi raccolti o l'esaurimento delle miniere. Nella sua azione i due generi di adattamenti sono indissolubilmente legati insieme, ed un sistema nel quale i primi fossero impediti si troverebbe seriamente svantaggiato nei tentativi di introdurre i secondi» (J.R. HICKS, *La teoria dei salari*, in C. ARENA (a cura di), *op. cit.*, 513).

interessi hanno introiettato nel loro DNA l'etica del capitalismo ⁽⁷⁷⁾, contribuendo alla ipervalorizzazione sociale e culturale del lavoro, nonché alla indifferenza rispetto alle implicazioni ambientali della crescita economica ⁽⁷⁸⁾. La centralità del lavoro (di ieri), deresponsabilizzato e deresponsabilizzante, era tutt'altro che esente da difetti, in quanto implicava sia un'assenza di limiti nel produrre (ad esempio nei confronti dell'ambiente), sia un'influenza sui comportamenti esterni al lavoro (ad esempio verso i consumi) ⁽⁷⁹⁾. Massimo Luciani ci ricorda che perfino di fronte alla presenza diffusa e profonda del lavoro nel testo costituzionale, rischia di impallidire l'attenzione agli altri fat-

⁽⁷⁷⁾ Condivisibili le considerazioni di chi ha ritenuto che «il puro rivendicazionismo dei partiti di sinistra e dei sindacati occidentali, lungi dall'indicare una linea di sviluppo delle persone e delle strutture alternativa a quella borghese in senso deteriore, si limita a farla propria e ad estenderla alle masse; non si tratta di una critica di valori, ma di una rivendicazione ugualitaria di valori borghesi deteriori ormai completamente introiettati, così che le masse operaie e impiegate occidentali (o, se si preferisce, "settentrionali", perché la differenza tra paesi a economia di mercato e paesi socialisti va riducendosi) assumono sempre più, soprattutto viste dai paesi sottosviluppati, la fisionomia di "borghesi del mondo" se non addirittura di nemico n. 1 del Terzo Mondo» (L. LOMBARDI VALLAURI, *Marginalità civilistiche*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 572-573. In argomento, si vedano anche le considerazioni di Umberto Romagnoli sulle origini pre-industriali del diritto del lavoro: «la povertà laboriosa dell'Europa pre-industriale è più preoccupata di allontanarsi, nella reputazione sociale, dalla povertà mendicante che non di avvicinarsi alla classe dei mercanti. Ed è proprio il possesso di un mestiere che, in mancanza di meglio, costituisce la soglia minima oltre la quale è dato acquistare uno status che si colloca nello strato inferiore della classe mercantile e dunque ne fa parte» (U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, cit., 516-517).

⁽⁷⁸⁾ Secondo Del Punta, il diritto del lavoro è nato e si è sviluppato come vincolo alla libertà di iniziativa economica, «ma ha introiettato profondamente, nel suo codice genetico, l'ideologia produttivistica del capitalismo moderno, che non a caso, sin dal secolo scorso, si è fondata anche sull'ipervalorizzazione sociale e culturale del lavoro» (R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, cit., 159. Sulla ipervalorizzazione del lavoro, si vedano invece C. PISANI, *op. cit.*, 104-110, e J.A. CHAMBERLAIN, *Undoing Work, Rethinking Community. A Critique of the Social Function of Work*, Cornell University Press, 2018). In aperta critica al modello economico capitalistico, ha espresso il medesimo concetto Juan Escribano Gutiérrez: da un lato, concepire il lavoro come un costo ulteriore che, per poter essere sostenuto, deve essere ottimizzato (vale a dire contenuto) conduce già di per sé a considerare le risorse naturali in termini competitivi; dall'altro, la salvaguardia ambientale e i relativi costi (inclusi quelli per la tutela della salute al di fuori del luogo di lavoro) possono incidere negativamente sull'occupazione e, per tale ragione, sono guardati con diffidenza dai settori sociali potenzialmente interessati (J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Lavoro e ambiente, le prospettive giuslavoristiche*, in *DRI*, 2016, n. 3, 680).

⁽⁷⁹⁾ S. ANTONIAZZI, *Cambia il lavoro, cambia il sindacato*, Bibliolavoro, 2011, 17. In argomento, cfr. anche D.J. DOOREY, *A Law of Just Transition? Putting Labor Law to Work on Climate Change*, cit., 13, secondo il quale, se lavoratori e aziende discutono su come "ripartire la torta", è normale che si trovino d'accordo nel ritenere migliore una torta più grande.

tori interagenti nella funzione di produzione: l'ambiente e le risorse naturali⁽⁸⁰⁾. Con la conseguenza di esporre le autorità pubbliche e la magistratura al rischio di dover prestare il fianco a letture funzionali a preservare il lavoro ad ogni costo, anche a discapito dell'ambiente, e quindi della salute degli stessi lavoratori/cittadini. Mancando così di cogliere e valorizzare l'idea che «il lavoro non è tutto; il lavoratore deve essere colto per quello che è, anche al di fuori del mondo della produzione»⁽⁸¹⁾.

Per questa via, tanto nei sistemi *civil law* che nei sistemi *common law*, diritto del lavoro e diritto ambientale hanno finito per avere obiettivi ed esiti spesso in conflitto: il diritto del lavoro si è preoccupato di produrre nuovi e migliori posti di lavoro, un processo spesso guidato da una forte etica del consumismo⁽⁸²⁾. Se dalla metà degli anni Novanta la nostra disciplina comincia «ad entrare in rotta di collisione con la questione ambientale»⁽⁸³⁾, ancora oggi si riscontra «una distanza considerevole per giungere a un diritto del lavoro che incorpori pienamente una razionalità ecologica e che tenga conto delle variabili ambientali»⁽⁸⁴⁾. In alternativa alla soluzione rivoluzionaria marxista, che proponeva l'eliminazione del capitale privato, la c.d. questione sociale ha legittimato, dunque, l'etica del capitalismo e al tempo stesso diffuso benessere, adoperando come strumenti il diritto tributario e il diritto del lavoro: ciò ha comportato danno all'ambiente, netto divario con i Paesi poveri e diffusione dell'edonismo⁽⁸⁵⁾.

Nello spazio economico globale, il prezzo della questione sociale è stato altissimo per l'ambiente: il diritto del lavoro, con scarso successo, ha tentato di proteggere l'occupazione nei Paesi occidentali mentre le economie emergenti attiravano le imprese e la conseguente occupazione beneficiando dei minori costi di protezione ambientale⁽⁸⁶⁾. A chi oppone che nell'ultimo ventennio le emissioni di gas serra nelle economie avanzate si siano ridotte in conseguenza della deindustrializzazione strutturale e delle normative ambientali, si contesta che questo è dipeso dal trasferimento dei processi più

⁽⁸⁰⁾ M. LUCIANI, *La produzione della ricchezza nazionale*, in *Costituzionalismo.it*, 2008, n. 2, 10.

⁽⁸¹⁾ G. GIUGNI, *Fondata sul lavoro? Conversazione con Alberto Orioli*, Ediesse, 1994, 109-110.

⁽⁸²⁾ D.J. DOOREY, *A Law of Just Transition? Putting Labor Law to Work on Climate Change*, cit., 5.

⁽⁸³⁾ R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, cit., 154.

⁽⁸⁴⁾ M.A. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, *Derecho del trabajo y ecología: repensar el trabajo para un cambio de modelo productivo y de civilización que tenga en cuenta la dimensión medioambiental*, in L.M. CABELLO DE ALBA, J. ESCRIBANO GUTTIÉRREZ (a cura di), *La Ecología del Trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, 50.

⁽⁸⁵⁾ A. VALLEBONA, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, 2011, 15-16. Sullo stesso argomento, cfr. A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, cit., 34-35.

⁽⁸⁶⁾ Così, testualmente, A. VALLEBONA, *Lavoro e spirito*, cit., 16. In tema, vedi anche A. SUPIOT, *A legal perspective on the economic crisis of 2008*, cit., 157.

inquinanti della filiera produttiva nei Paesi in via di sviluppo⁽⁸⁷⁾. Alle stesse politiche per la *Just Transition*, per la crescita *intelligente, sostenibile e inclusiva*, e finanche alle politiche in favore dello sviluppo dei *green jobs* e della *circular economy*, è stato attribuito di essere rispondenti più a interessi opportunistici che a una reale etica della sostenibilità. Nonostante la promessa trasformativa che esse veicolano, gli accademici più radicali non hanno mancato di rilevare come la vera essenza dei modi di produrre non sembri essere messa in discussione dalle politiche economiche e legislative che ne discendono. Nella sostanza, ciò che le politiche ambientali internazionali propongono sarebbe null'altro che una rivisitazione in chiave *green* del modello di capitalismo occidentale⁽⁸⁸⁾, portando di fatto a legittimare tutta una serie di micro-comportamenti i quali in forma aggregata contribuiscono al deterioramento dell'ambiente al pari delle azioni macroscopiche dell'uomo sulla natura⁽⁸⁹⁾. Sottoposta al vaglio dell'analisi economica del diritto⁽⁹⁰⁾, la questione troverebbe spiegazione nel teorema di Coase per cui, in presenza di costi di transazione, la regolazione segmentata di un diritto può produrre effetti collaterali (c.d. esternalità negative) sulla tutela di un altro diritto, bene o interesse giuridicamente rilevante⁽⁹¹⁾. Si è inverato, più semplicemente, il monito di

⁽⁸⁷⁾ M. JACOBS, M. MAZZUCATO, *Rethinking Capitalism: An Introduction*, in M. JACOBS, M. MAZZUCATO (a cura di), *Rethinking Capitalism. Economics and Policy for Sustainable and Inclusive Growth*, Wiley-Blackwell, 2016, 10.

⁽⁸⁸⁾ È il tema del c.d. *greenwashing*, termine coniato in America nei primi anni Novanta per descrivere il comportamento di alcune grandi aziende che avevano associato la propria immagine alle tematiche ambientali per distogliere l'attenzione dell'opinione pubblica dalle responsabilità derivanti dall'inquinamento causato dalle proprie attività produttive. Cfr. C. WICHTERICH, *Contesting green growth, connecting care, commons and enough*, in W. HARCOURT, I.L. NELSON (a cura di), *Practising feminist political ecologies: Moving beyond the green economy*, Zed Books, 2015, 72; G. CLÉMENT, *L'Alternativa ambiente*, Quodiblet, 2014, spec. 15 ss.; J. GOODMAN, A. SALLEH, *The Green Economy: Class hegemony and counter-hegemony*, in *Globalizations*, 2013, vol. 10, n. 3, 411-424; K. MCAFEE, *Nature in the Market-World: Social and Development Consequences and Alternatives*, paper presentato alla conferenza UNRISD, *Green Economy and Sustainable Development: Bringing Back the Social Dimension*, 10-11 ottobre 2011, Ginevra; N. CASTREE, *Neoliberalizing nature: The Logics of Deregulation and Reregulation*, in *Environment and Planning A: Economy and Space*, 2008, vol. 40, n. 1, 131-173.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. K. FISHER KUH, *An Unnatural Divide: How Law Obscures Individual Environmental Harms*, in K.H. HIROKAWA (a cura di), *op. cit.*, 28-29.

⁽⁹⁰⁾ P. ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro: un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, 2004. Per un contributo ricostruttivo dei diversi approcci di *law and economics* del diritto nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali, cfr. B. KAUFMAN, *Il contributo al diritto del lavoro della analisi economica secondo l'approccio neoclassico e istituzionale*, cit. e M. MAGNANI, *op. cit.*, §§ 10-12.

⁽⁹¹⁾ R.H. COASE, *The problem of social cost*, in *The Journal of Law & Economics*, 1960, vol. 3, 1-44. In tema di esternalità negative, si veda anche W.K. KAPP, *The social costs of private enterprise*, Schocken Books, 1971 (ma 1950).

chi, nel prendere atto dei limiti delle forme tradizionali di responsabilità sociale d'impresa, ha ritenuto che «lo *status* di lavoratore subordinato non possa più essere invocato, nelle presenti condizioni storiche, come pretesa ad una tutela *smisuratamente* privilegiata rispetto ad altre figure e categorie (o rispetto ad altri beni, come l'ambiente) meritevoli di protezione»⁽⁹²⁾.

Non si può d'altro canto rifuggire dal constatare la preponderanza che il momento conflittuale ha assunto nei processi sociali di acquisizione, trasformazione e distribuzione delle risorse, in contrapposizione a una concezione istituzionale d'impresa fondata sull'idea di condivisione di obiettivi di carattere generale⁽⁹³⁾, più compatibile con i principi di una collaborazione circolare funzionale ad una crescita economica di tipo qualitativo e generativo. Non stupisce che la critica mossa alla configurazione del contratto di lavoro come contratto a causa associativa – per cui lo svolgimento di un'attività lavorativa (in posizione subordinata) sarebbe destinato a soddisfare un interesse comune al datore e al prestatore di lavoro – si regga sul presupposto che «la coscienza sociale e quella delle parti interessate, riflessa nella legge, escludano categoricamente siffatto interesse»⁽⁹⁴⁾, essendo capitale e lavoro sempre valutati dall'ordinamento in termini oppositivi. È del resto la dottrina pluralista del diritto del lavoro⁽⁹⁵⁾ ad aver riconosciuto nel

(92) R. DEL PUNTA, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, in *LD*, 2006, n. 1, 60. In termini sostanzialmente analoghi, ma senza il riferimento esplicito al bene ambiente, si è espresso Raffaele De Luca Tamajo, constatando che «a fronte di alcuni disposti legislativi che “incarnano” esigenze e valori di carattere permanente e universale dell'uomo che lavora, tali da non tollerare alcun condizionamento, ve ne sono altri che sottendono interessi suscettibili di gradazioni di tutele e mediazioni circa l'intensità e le modalità della protezione, ampiamente influenzate dalla evoluzione del contesto socio-economico, dalla storicità dei modi di produrre, dai rapporti di forza» (R. DE LUCA TAMAJO, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, cit., 6).

(93) Sulla comparazione tra le teorie contrattualiste e istituzionaliste del contratto di lavoro, si veda, *ex multis*, L. MENGONI, *Il contratto di lavoro*, V&P, 2008, 12-20, e L. GAETA, *L'influenza delle culture giuridiche straniere sul diritto del lavoro italiano*, in *Rivista Italiana per le Scienze Giuridiche*, 2015, n. 6, 218-224, il quale cita i seguenti autori della dottrina c.d. “organicità”, tributaria della dottrina tedesca: L.A. MIGLIORANZI, *Il rapporto di lavoro subordinato come inserzione nell'ordinamento gerarchico dell'azienda*, in *DL*, 1940, I, 125; P. GRECO, *Il contratto di lavoro*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, Utet, 1939; M. CASANOVA, *Studi sul diritto del lavoro*, Nistri-Lischi, 1929. Sulla dottrina istituzionalistica del secondo dopoguerra, cfr. R. BALZARINI, W. CESARINI SFORZA, L.A. MIGLIORANZI, *La tutela delle libertà nei rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1955, e, con una lettura più democratica, costituzionalmente orientata, U. NATOLI, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro. I. Introduzione*, Giuffrè, 1955, su cui si vedano ampiamente i riferimenti in cap. II, sez. I.

(94) M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966, 59.

(95) S. SCIARRA, G.G. BALANDI (a cura di), *Il pluralismo e il diritto del lavoro. Studi su Otto Kahn-Freund*, Edizioni Lavoro, 1982.

conflitto tra capitale e lavoro il tratto caratterizzante della società industriale ⁽⁹⁶⁾. Sul piano del rapporto di lavoro, la conseguenza è stata descritta da Antonio Vallebona in termini di demonizzazione dell'interesse comune, in favore della idolatria del conflitto, secondo lo schema: conflitto collettivo in sede politica e sindacale; norma inderogabile spesso a precetto generico; controversie individuali ⁽⁹⁷⁾. Sul piano del rapporto tra lavoro e ambiente, la conseguenza è stata l'emersione di una competizione a un tempo economica e assiologica tra i due beni-valori.

Le teorie pluraliste del contratto e quelle transazionali del rapporto di lavoro si concatenano allora con l'antropologia negativa insita nella concezione lockiana dell'organizzazione sociale e istituzionale. Subordinazione, inderogabilità, stili manageriali orientati alla logica del comando/controllo, valore attribuito al momento conflittuale del rapporto sono categorie e tratti espressivi di una concezione competitiva delle relazioni sociali prim'ancora che di lavoro, la quale giustifica una conformazione dell'autorità in termini di sovra e sotto ordinazione, finalizzata ad obiettivi individualistici per cui coloro che concorrono al relativo raggiungimento agiscono sempre in ottica redistributiva e quindi rivendicativa. In questa consecuzione, perfino i frutti del lavoro, l'oggetto dello scambio contrattuale e i diritti di godimento che ne discendono, entrano nella sfera di proprietà del lavoratore (la retribuzione) e dell'imprenditore (il profitto) legittimandone l'utilizzo (il risparmio, il consumo o l'investimento) in forma svincolata da qualsiasi parametro di tipo etico o solidaristico ⁽⁹⁸⁾, sebbene essi dovrebbero concorrere allo sviluppo della persona e al progresso materiale e spirituale della società.

È appena il caso di ricordare che la dottrina pluralista richiamata *supra* ha descritto, in coerenza col modello economico che ne ha ispirato la elaborazione, le dinamiche alla base dei processi di normazione del lavoro in termini di distribuzione del prodotto sociale tra consumi ed investimenti ⁽⁹⁹⁾.

⁽⁹⁶⁾ Il conflitto tra capitale e lavoro è «naturalmente immanente in una società industriale e perciò anche nelle relazioni di lavoro. I conflitti di interesse sono inevitabili in ogni società. Ci sono regole per la loro composizione, ma non vi possono essere regole per la loro eliminazione» (O. KAHN-FREUND, *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, 1974, 30).

⁽⁹⁷⁾ Così, testualmente, A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012, 4.

⁽⁹⁸⁾ Cfr. L. ZOPPOLI, *Solidarietà e diritto del lavoro: dissolvenza o polimorfismo?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2018, n. 356, 6, secondo il quale la solidarietà viene drasticamente negata «in quanto il bene ultimo prodotto appartiene all'imprenditore come soggetto individuato che esclude il sociale, portatore dell'antica istanza proprietaria che separa e non costituisce legami sociali. Per cui nel diritto del lavoro dell'origine l'imprenditore ha doveri di solidarietà (art. 41 Cost.), ma verso il lavoratore crediti solo negoziali di matrice obbligazionaria».

⁽⁹⁹⁾ Kahn-Freund ha affermato in modo perentorio che in ogni tipo di società a cui sia dato pensare «deve esserci sempre qualcuno che cerchi di aumentare la parte riservata ai consu-

Non a caso i meccanismi di determinazione del principale oggetto del sinalagma del contratto di lavoro, nell'intento di sottrarre all'autonomia individuale la determinazione del livello retributivo della prestazione, agiscono anzitutto in funzione di tutela del potere d'acquisto del lavoratore, che non è soggetto ad alcun limite esterno di carattere etico o solidaristico. In quanto consumatori, gli stessi lavoratori sarebbero potuti diventare i principali propulsori della sostenibilità, imponendo alle imprese un tasso di «distruzione creativa» senza precedenti ⁽¹⁰⁰⁾. E l'impresa globale avrebbe dovuto essere posta permanentemente e globalmente nel mirino ⁽¹⁰¹⁾, secondo forme di c.d. «turismo dei diritti» al rovescio ⁽¹⁰²⁾, dove il lavoratore-cittadino non si limita a ricercare dimensioni del consumo in cui sia possibile soddisfare le proprie esigenze individuali di benessere al minor prezzo possibile, bensì luoghi dove sia concesso di esprimere pienamente le proprie inclinazioni etiche e solidaristiche. Ma ad eccezione delle forme genuine di *sharing economy* ⁽¹⁰³⁾, nel campo dell'innovazione e della sostenibilità ambientale questo non è avvenuto ⁽¹⁰⁴⁾, o comunque è rimasto un fenomeno di nicchia ⁽¹⁰⁵⁾.

mi e qualcuno che cerchi di accrescere quella attribuita agli investimenti» (O. KAHN-FREUND, *op. cit.*, 28).

⁽¹⁰⁰⁾ W. STREECK, *Le relazioni industriali oggi*, in DRI, 2009, n. 2, 265.

⁽¹⁰¹⁾ A. TURSÌ, *La responsabilità sociale delle imprese e la Comunità europea*, in M. NAPOLI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, V&P, 2005, 6.

⁽¹⁰²⁾ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, cit., 107-108.

⁽¹⁰³⁾ A. SUNDARARAJAN, *The sharing economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, 2016. Nata come alternativa al consumismo classico in funzione di contenimento dell'impatto sull'ambiente (cfr. J. HAMARI, M. SJÖKLINT, A. UKKONEN, *The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption*, in *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 2015, vol. 67, n. 9), la *sharing economy* appare oggi esposta al rischio di una degenerazione verso sistemi d'impresa che ne snaturano i presupposti ugualitari ed ecologici, tanto da aver portato Simon Deakin a parlare, ad esempio, del modello Uber come «a tough minded capitalist firm intent on a high rate of return» (ETUI, *Shaping the new world of work. The impacts of digitalization and robotisation. Conference report*, 2016, 34). Infatti, ad appropriarsi del valore generato dagli utenti che si mettono in contatto tramite i social network sono gli azionisti di capitale e, in particolare, i *venture capitalist*, proprietari delle piattaforme digitali abilitanti, che si stanno trasformando sempre più rapidamente in veri e propri monopoli abilitanti.

⁽¹⁰⁴⁾ A differenza del passato: gli anni Novanta del XIX secolo e il primo decennio del XX secolo furono il momento in cui «i movimenti sociali cominciarono a mobilitare i consumatori per riformare la società. Anziché vedere questo periodo come una fuga nel materialismo egoistico, dovremmo piuttosto riconoscere che le spese dei singoli individui e l'attivismo civico si spingevano reciprocamente in avanti. Per ogni nuovo grande magazzino, vi era al suo esterno un gruppo di «acquirenti etici» che protestava contro lo sfruttamento delle sue commesse» (F. TRENTMANN, *L'impero delle cose. Come siamo diventati consumatori. Dal XV al XXI secolo*, Einaudi, 2017, 162-163).

⁽¹⁰⁵⁾ OECD, *Promoting Sustainable Consumption. Good Practices in OECD Countries*, 2008.

Nella sua *Critica del diritto del lavoro* Alain Supiot restituisce, piuttosto, il quadro di una evoluzione del concetto di retribuzione dall'idea di un salario dignitoso o sufficiente, cioè fissato sulla base delle esigenze biologiche della riproduzione della forza-lavoro, a un salario parametrato sulle esigenze sociali risultanti dallo stato generale di ricchezza della società alla quale appartiene il lavoratore ⁽¹⁰⁶⁾. La "mitizzazione" della produzione ha innescato una sorta di spirale tra consumi-produzione-lavoro che ha finito per scaricarsi, con effetti drammatici, sugli stessi lavoratori ⁽¹⁰⁷⁾, fungendo da moltiplicatore di bisogni obiettivi, come quelli connessi alla qualità della vita nelle città, e di esigenze soggettive, tra cui la c.d. propensione ai consumi di rifugio dall'alienazione ⁽¹⁰⁸⁾.

La finanziarizzazione dell'economia, in particolare, ha contribuito nell'ultimo decennio ad aumentare il divario tra reddito possibile e reddito disponibile, dando forma ad una dimensione del potere d'acquisto e del consumo scollegata dal dato della possibilità, con conseguenze disastrose sul piano della giustizia sociale e intergenerazionale. Con riferimento al disposto dell'articolo 36 della Costituzione italiana, Carlo Pisani ci ha invitato a riflettere su cosa significhi per le persone, nell'attuale modello socio-economico consumistico, un livello di vita dignitoso: «poter possedere due telefonini e fare vacanze a Ibiza?» ⁽¹⁰⁹⁾. Sul punto, Vallebona è stato lapidario nell'osservare che «l'edonismo consumista, che concorre al suicidio del popolo italiano con un tasso di natalità bassissimo, si sostanzia nelle categorie del troppo, rapido, superficiale e finto» ⁽¹¹⁰⁾.

È vero che la solidarietà intesa come condizione di empatia, rispetto e senso di responsabilità verso il prossimo anima sia il diritto dell'ambiente, sia il diritto del lavoro ⁽¹¹¹⁾. Il diritto del lavoro è stato (e in una certa misura continua ad essere) una disciplina funzionale al recupero di potere della classe operaia ⁽¹¹²⁾, in chiave di controllo e condizionamento delle scelte imprendi-

⁽¹⁰⁶⁾ A. SUPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, 1997, 83-84.

⁽¹⁰⁷⁾ A. CATAUDELLA, M. DELL'OLIO, *Il lavoro e la produzione*, in N. LIPARI (a cura di), *op. cit.*, 227.

⁽¹⁰⁸⁾ Ivi, 228.

⁽¹⁰⁹⁾ C. PISANI, *op. cit.*, 105.

⁽¹¹⁰⁾ A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, cit., 4.

⁽¹¹¹⁾ M. NAPOLI, *Contrattazione collettiva e solidarietà*, in R. PESSI, A. VALLEBONA (a cura di), *Il lavoratore fra diritti della persona e doveri di solidarietà. Atti dei convegni in onore di Sergio Magrini, Giancarlo Perone e Pasquale Sandulli*, Cedam, 2011, ora in M. NAPOLI, *Diritto del lavoro. In trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, 2014. Si vedano anche S. SCIARRA, *Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty*, in *ILJ*, 2010, vol. 39, n. 3, 223-243, e G.G. BALANDI, *Che cosa resta della Fratellanza*, in *LD*, 1990, n. 1.

⁽¹¹²⁾ Cfr. L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato. Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, 1979, 13 ss.

toriali da declinare ora attraverso i diritti e le prerogative sindacali ⁽¹¹³⁾, ora attraverso il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione ⁽¹¹⁴⁾. Il sindacato, indubbiamente, implica una visione solidaristica dei rapporti sociali ⁽¹¹⁵⁾. E ciò si avverte in particolare dinnanzi alle forme più spinte di subordinazione e dipendenza economica, dove il diritto del lavoro individuale e collettivo continua a tutelare il lavoratore «non perché è contraente debole – come chi domanda un’abitazione in un mercato teso che porta gli affitti alle stesse – ma perché non è un contraente» ⁽¹¹⁶⁾.

Ma i processi di normazione del lavoro e, in particolare, la contrattazione collettiva, hanno teso a preoccuparsi della solidarietà soltanto nella fase genetica e regolativa, cioè rivendicativa e redistributiva, delle condizioni di lavoro. La forza solidaristica del sindacato, storicamente, ha incontrato i suoi principali limiti nella stessa logica di azione collettiva di cui si è nutrita ⁽¹¹⁷⁾, cioè nella sua peculiare cultura normativa ⁽¹¹⁸⁾, di regola destinata ad aggregare la solidarietà dei lavoratori soltanto con riguardo a quei “casi” individuali che presentano «una più spiccata idoneità ad essere generalizzati o che, comunque, per le circostanze ambientali e temporali, acquistano un particolare valore emblematico» ⁽¹¹⁹⁾. Gino Giugni in una intervista rilasciata ad Alberto Orioli osservava come una volta abbandonata la visione classista, molto consistente da un punto di vista ideologico e, almeno un tempo, dotata di innegabile realismo, il sindacato non fosse mai riuscito a «costruire l’idea della solidarietà sulla base della semplice percezione di interessi comuni: insomma, non è mai stata elaborata, o forse mai volgarizzata, una versione, come dire, benthamiana della solidarietà» ⁽¹²⁰⁾.

⁽¹¹³⁾ Cfr. U. ROMAGNOLI, *Autorità e democrazia in azienda: teorie giuridico-politiche*, in U. ROMAGNOLI, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Il Mulino, 1974, 118-119.

⁽¹¹⁴⁾ Cfr. G. GHEZZI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato*, in RGL, 1978, n. 1, I, 3 ss., spec. 7-9.

⁽¹¹⁵⁾ M. NAPOLI, *La filosofia del diritto del lavoro*, cit., 62.

⁽¹¹⁶⁾ M. D’ANTONA, *Alla ricerca dell’autonomia individuale (passando per l’uguaglianza)*, in RGL, 1992, n. 1, ora in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D’Antona. Opere*, Giuffrè, 2000, vol. 1, qui 155. In argomento, cfr. ampiamente M.N. BETTINI, *Il consenso del lavoratore*, Giappichelli, 2001.

⁽¹¹⁷⁾ Cfr. E. BATTAGLINI, *Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato*, in QRS, 2010, n. 2, 124, secondo la quale «la sfida principale che il tema ambientale pone al sindacato è essenzialmente quella di mettere in discussione le tradizioni e le identità che hanno plasmato la sua organizzazione, le sue azioni e la sua capacità di apprendimento collettivo».

⁽¹¹⁸⁾ G. DELLA ROCCA, *L’innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia*, Fondazione Adriano Olivetti, 1985, spec. 21-25.

⁽¹¹⁹⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, cit., 84.

⁽¹²⁰⁾ G. GIUGNI, *op. cit.*, 109.

E se con lo Statuto dei lavoratori si è affermata l'idea secondo cui non può darsi un corretto governo delle imprese senza un «ponte gettato fra luogo di produzione e mondo esterno», tutt'oggi si continua a guardare al lavoratore come produttore ⁽¹²¹⁾ o come produttore antagonista ⁽¹²²⁾. È questo il «peccato originale», foriero del disagio della disciplina difronte ai profondi mutamenti dell'esperienza economico-sociale, di una legislazione marcatamente settoriale che, anziché fondare regole universali e misurarsi con altri valori e interessi, ha presupposto una «partizione dell'ordinamento giuridico precostituita storicamente» a protezione di un interlocutore privilegiato ⁽¹²³⁾, identificato dal lavoratore subordinato della fabbrica di dimensioni medio-grandi ⁽¹²⁴⁾.

Non è peraltro in nome di una spinta altruistica, quanto in ragione di un interesse collettivo di natura economica ⁽¹²⁵⁾, il quale non di rado collide con l'interesse generale ⁽¹²⁶⁾, che l'interesse individuale viene ad essere convogliato nei processi di rappresentanza e normazione collettiva del lavoro ⁽¹²⁷⁾. Ef-

⁽¹²¹⁾ Così O. MAZZOTTA, *La dignità umana come diritto fondamentale e il sistema delle fonti*, in C. BALDUCCI, M.L. SERRANO (a cura di), *Atti del Convegno nazionale Nuovi assetti delle Fonti del Diritto del Lavoro. Otranto, 10-11 giugno 2011*, CASPUR-CIBER Publishing-Pubblicazioni Ecosostenibili, 2011, 154.

⁽¹²²⁾ U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, cit., spec. 517-518. Di recente Romagnoli ha osservato che, in realtà, esiste «un modo d'intendere lo Statuto che, pur sviluppando tutte le implicazioni riguardanti il lavoratore in quanto cittadino che campeggia nella cultura sindacale, non contrasta con quello attento agli interessi del cittadino in quanto lavoratore. Piuttosto, si tratta di riordinarne gli intrecci al fine di individuare nuove priorità secondo un criterio ordinante capace di incorporare il principio operante in epoca anteriore all'avvento dell'industria, quando nessuno pensava che si potesse convertire l'esistenza delle persone in un'unità temporale quantificata vendibile sul mercato» (U. ROMAGNOLI, *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone*, in *Eguaglianza e libertà – Rivista di critica sociale*, 14 maggio 2018).

⁽¹²³⁾ U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, cit., spec. 517-518. In tema, si veda anche A. ZOPPOLI, *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2011, n. 131, spec. 8.

⁽¹²⁴⁾ L. GAETA, *Il lavoro e il diritto. Un percorso storico*, Cacucci, 2013, 20.

⁽¹²⁵⁾ A. BOGG, 'Individualism' and 'Collectivism' in *Collective Labour Law*, in *ILJ*, 2017, vol. 46, n. 1, 72-108; S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Giuffrè, 1993; S. SCIARRA, *Diritti individuali e interesse collettivo*, in *LD*, 1987, n. 3, 465-499; M. PERSIANI, *Saggio sull'autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972, spec. 125-136 e 161-175.

⁽¹²⁶⁾ Sul punto, d'obbligo il rinvio all'impianto concettuale sotteso al libro di P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, 1996.

⁽¹²⁷⁾ Sulla dinamica interesse individuale/collettivo nella dimensione della rappresentanza, si veda M.G. GAROFALO, *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979, in particolare 172 ss. D'obbligo il rinvio, sul punto, alla monografia di S. LIEBMAN, *op. cit.*, nonché alla proposta (rimasta incompiuta) di Marcello Pedrazzoli, consistente in un complessivo superamento della divisione «fra fattispecie individuale e autodeterminazione

ficacemente Umberto Romagnoli ha scritto che il diritto del lavoro contemporaneo, specie nella sua dimensione collettiva, «è configurabile a stregua di un debito risarcitorio che la società industriale sbaglia a considerare estinto nei confronti di una quantità smisurata di perdenti e di spostati»⁽¹²⁸⁾. E infatti, una volta che l'interesse collettivo è ricomposto, esso tende a disgregarsi nella misura in cui la fruizione dei diritti e il godimento dei benefici che da questi derivano non possono che avvenire su base individuale⁽¹²⁹⁾, avendo l'illusione di avere estinto quel debito esaurito la sua carica solidaristica.

Non stupisce che molteplici siano state, sotto il profilo del rapporto tra lavoro e ambiente, le contraddizioni sul piano della politica sindacale e delle relazioni industriali. Neppure è un mistero, del resto, che la difesa dei livelli di occupazione o dell'integrità del salario condizioni da sempre le rappresentanze del lavoro «sino al punto di imporgli di posporre, in certi casi, la salute alla difesa ad oltranza di quei beni che appaiono addirittura più vitali e indispensabili, almeno in via di urgenza»⁽¹³⁰⁾.

Ne è riprova il fatto che le associazioni ambientaliste non abbiano mai considerato il sindacato come un alleato, collocandone piuttosto la logica di azione collettiva nel contesto di una ideologia produttivistica, indifferente rispetto alle conseguenze ecologiche della crescita economica⁽¹³¹⁾. Tale contrapposizione, non priva di significative eccezioni nella storia del movimento sindacale internazionale⁽¹³²⁾ e nazionale (cap. II, sez. 1, § 2), ha trovato fondamento ideologico nella teoria del c.d. Treadmill (letteralmente, *tapis*

collettiva», nella prospettiva di promuovere una compiuta emancipazione del sistema giuridico del lavoro da tutele privatistiche (M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985, 63). Cfr. anche i contributi del convegno *Dimensione individuale e collettiva nel diritto del lavoro. Trasformazioni dell'impresa e diritto del lavoro*, raccolti in LD, 2008, n. 2.

⁽¹²⁸⁾ U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, cit., 517.

⁽¹²⁹⁾ Non esiste, in altri termini, alcun vincolo normativo, né di natura etica o solidaristica derivante dall'azione sindacale, rivolto al singolo prestatore di lavoro in funzione di condizionarne, ad esempio, le modalità di esercizio del diritto alle ferie retribuite oppure le modalità di spesa della tredicesima mensilità in funzione di promozione, rispettivamente, di un turismo sostenibile e di un commercio equo e solidale.

⁽¹³⁰⁾ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976, 42.

⁽¹³¹⁾ M. MASON, *Environmental democracy: A contextual approach*, Earthscan, 1999, 152.

⁽¹³²⁾ Si veda ad esempio G. ALIOTI, *op. cit.*, sull'attivismo sindacale contro la deforestazione della foresta amazzonica, oppure M. BURGMANN, V. BURGMANN, *Green Bans, Red Union: Environmental Activism and the NSW Builders Labourers' Federation*, UNSW Press, 1998, sui c.d. *green bans* (letteralmente, scioperi verdi) promossi dal sindacato australiano dell'edilizia contro progetti di edificazione urbana implicanti la demolizione di edifici storici o la costruzione di parcheggi e centri commerciali sulle aree verdi della città. Ampi riferimenti sono contenuti in N. RÄTHZEL, D. UZZELL (a cura di), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, Routledge, 2013.

roulant) of Production ⁽¹³³⁾, che vede il capitale e il lavoro come inediti alleati nella gara per il perseguimento di una crescita economica costante, a duplice vantaggio dei profitti e dei posti di lavoro, e indifferente nei confronti della variabile ambientale.

Quando nel 1992 la Fondazione di Dublino pubblicò il primo rapporto su relazioni industriali e ambiente ⁽¹³⁴⁾, l'area del consenso tra le parti sociali sulle questioni ambientali era relativamente ristretta. Il rapporto registrava un atteggiamento di tipo reattivo, essendo l'enfasi del confronto posta principalmente sulla verifica della mera *compliance* con le normative sull'ambiente, implicante ora l'implementazione degli audit di monitoraggio, ora l'impiego di figure professionali preposte alla garanzia del rispetto dei requisiti ambientali degli impianti. Secondo Eurofound, protezione e attenzione all'ambiente non erano una priorità, né per le imprese, né tantomeno per i sindacati. Per di più, le *policy* ambientali erano considerate una prerogativa manageriale: raramente le aziende si dimostravano disponibili a coinvolgere il sindacato e, quando ciò accadeva, il confronto si realizzava in maniera del tutto informale. Due anni più tardi la Fondazione di Dublino commissionò un nuovo studio, di carattere più sistematico, sulla cooperazione tra sindacato e aziende per la protezione dell'ambiente ⁽¹³⁵⁾. La ricerca muoveva dall'assunto in base al quale datori di lavoro e lavoratori possono promuovere e contribuire alla protezione dell'ambiente senza l'intervento dello stato, portando le questioni ambientali all'ordine del giorno delle relazioni industriali. I risultati della ricerca confermavano tuttavia le conclusioni del precedente rapporto: il tema non rientrava ancora nel novero delle materie negoziali, eccezion fatta per le questioni riguardanti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, e talune disposizioni relative alla salubrità degli impianti industriali. Nondimeno, il rapporto riscontrava casi di alleanze volte a impedire l'adozione da parte delle autorità pubbliche di normative ambientali che implicassero ulteriori oneri finanziari a carico delle imprese.

⁽¹³³⁾ A. SCHNAIBERG, *The Environment: From Surplus to Scarcity*, Oxford University Press, 1980; F.H. BUTTEL, *The Treadmill of Production An Appreciation, Assessment, and Agenda for Research*, in *Organization & Environment*, 2004, vol. 17, n. 3, 323-336; L. NATALI, *Green Criminology. Prospettive emergenti sui crimini ambientali*, Giappichelli, 2015, 54-55. Per una analisi critica di carattere sistematico, oltre a N. RÄTHZEL, D. UZZELL (a cura di), *op. cit.*, cfr. E. GOODSTEIN, *The trade-off myth: Fact and fiction about jobs and the environment*, Island Press, 1999, B. OBACH, *Labor and the environmental movement. The quest for common ground*, MIT Press, 2004, e, più di recente, M. ANTAL, *Green goals and full employment: Are they compatible?*, in *Ecological Economics*, 2014, vol. 107, 276-286.

⁽¹³⁴⁾ EUROFOUND, *Industrial Relations and the Environment in the E.C.*, 1992.

⁽¹³⁵⁾ EUROFOUND, *Industrial Relations and Environmental Protection in Europe. The effects of cooperation between social partners*, 1994.

3. La modernizzazione del diritto di lavoro in chiave di sostenibilità

Sul piano dell'elaborazione scientifica più recente non mancano gli strumenti concettuali a supporto di un'azione investigativa volta ad individuare le modalità affinché integrazione e convergenza tra sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale non restino dei meri propositi. Nella direzione di un percorso d'ibridazione tra studi lavoristici e studi di diritto ambientale vanno annoverate quelle sperimentazioni avviate dalla letteratura di matrice giuridica e socioeconomica volte a concettualizzare in modo sistematico le coordinate teoriche per la definizione di nuovi ambiti disciplinari che portano il nome di *Environmental Labour Studies* ⁽¹³⁶⁾, *La Ecología del Trabajo* ⁽¹³⁷⁾, *Pedagogia dell'ambiente* ⁽¹³⁸⁾, *Just Transitions Law* ⁽¹³⁹⁾.

Quest'ultimo studio, in particolare, si presenta come il tentativo più avanzato, da parte di un giuslavorista, di perfezionare lo statuto epistemico di una disciplina giuridica del tutto nuova, avente l'obiettivo di facilitare la transizione verso un'economia a basso impatto ambientale. Un'elaborazione d'indubbia rilevanza euristica, la quale rischia tuttavia di non cogliere adeguatamente come in realtà le risposte alla crisi ambientale, che tematizza le relazioni complesse tra persona, ambiente e società, possano rinvenirsi all'interno del diritto del lavoro stesso, senza la necessità di elaborare statuti epistemici alternativi. E ciò nella convinzione che il diritto del lavoro abbia un ruolo da giocare nella promozione dello sviluppo sostenibile ⁽¹⁴⁰⁾: a condizione che non si limiti ad un atteggiamento di tipo reattivo rispetto alle pressioni economiche esterne, ma assuma invece un ruolo proattivo attraverso un utilizzo innovativo degli strumenti legislativi e dell'azione collettiva ⁽¹⁴¹⁾. Non si tratta, infatti, di snaturare i presupposti e la funzione originaria del diritto del lavoro, bensì di immaginare, a partire dall'esistente, nuovi strumenti concettuali e categorie giuridiche da rendere più funzionali al raggiungimento dei relativi obiettivi, in forma complementare e non alternativa

⁽¹³⁶⁾ N. RÄTHZEL, D. UZZELL (a cura di), *op. cit.*

⁽¹³⁷⁾ L.M. CABELLO DE ALBA, J. ESCRIBANO GUTIERRÉZ (a cura di), *op. cit.*

⁽¹³⁸⁾ P. MALAVASI (a cura di), *Per abitare la terra, un'educazione sostenibile*, ISU Università Cattolica, 2003; P. MALAVASI (a cura di), *Pedagogia dell'ambiente*, ISU Università Cattolica, 2005.

⁽¹³⁹⁾ D.J. DOOREY, *A transnational law of Just Transitions for climate change and labour*, in A. BLACKETT, A. TREBILCOCK (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar, 2015.

⁽¹⁴⁰⁾ Per una rilettura del diritto del lavoro nella prospettiva dello sviluppo sostenibile, declinata però solamente sul piano del pilastro sociale, cfr. V. CAGNIN, *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Cedam, 2018.

⁽¹⁴¹⁾ Così T. TREU, *Labour law and social policies: an agenda for transnational research*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – INT, 2016, n. 128, 17-18.

alle esigenze di crescita economica e di giustizia ambientale. Cosicché la tradizionale dialettica tra capitale e lavoro, la cui linearità è oramai ampiamente messa in discussione dal moltiplicarsi e dal diversificarsi delle istanze di tutela, possa arricchirsi degli interessi collaterali alla salvaguardia del bene-ambiente, il quale già incide profondamente sull'equilibrio delle parti e ne condiziona le relative posizioni nella fase di genesi e in quella di svolgimento del rapporto.

In aperta contrapposizione all'ortodossia pluralista di matrice anglosassone⁽¹⁴²⁾, l'attenzione alla dimensione ambientale della sostenibilità converge con la concettualizzazione neo-pluralista del rapporto di lavoro che ne rilegge i tratti e le categorie fondamentali alla luce dei legami tra impresa, lavoro e società⁽¹⁴³⁾. Alla base della teoria neo-pluralista vi è la convinzione che le relazioni di lavoro si caratterizzino per una marcata connotazione etica⁽¹⁴⁴⁾. Etica della responsabilità e della solidarietà per cui i valori sociali, espressione di una determinata società e cultura, tendono a prevalere sugli interessi, la cooperazione sul conflitto e i rapporti di fiducia sui rapporti di potere⁽¹⁴⁵⁾. In linea con le concezioni relazionali/istituzionali del rapporto di lavoro e in contrapposizione alla dottrina contrattualista pura, Stato, società civile e rappresentanze degli interessi sono concepiti come network di istituzioni politiche e normative che operano in *tandem* per il bene comune⁽¹⁴⁶⁾: le categorie giuridiche e le istituzioni di governo dei mercati del lavoro dovrebbero garantire che l'organizzazione dei rapporti economici e dei rapporti di lavoro contribuiscano effettivamente al bene comune e alla sua sostenibilità di lungo termine⁽¹⁴⁷⁾. Il che non significa necessariamente assumere una

⁽¹⁴²⁾ A. FOX, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Faber, 1974.

⁽¹⁴³⁾ P. ACKERS, A. WILKINSON, *British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis*, in *The Journal of Industrial Relations*, 2005, vol. 47, n. 4, 452; P. ACKERS, *Rethinking the employment relationship: a neo-pluralist critique of British industrial relations orthodoxy*, in *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, vol. 25, n. 18, 2608-2625.

⁽¹⁴⁴⁾ Sulla transizione da un approccio contrattuale a uno etico, cfr. M. BIAGI, *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, in *LD*, 1996, n. 2, 325-346, ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003, in particolare 305-306.

⁽¹⁴⁵⁾ P. ACKERS, *Reframing employment relations: the case for neo-pluralism*, in *Industrial Relations Journal*, 2002, vol. 33, n. 1, 2-19, 17.

⁽¹⁴⁶⁾ R. PESSI, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *DLRI*, 2015, n. 145, 133 ss.; G. BOTTANI, *CSR e approcci alle Partnership Pubblico Privato*, in *Politeia*, 2009, n. 93, 170 ss.

⁽¹⁴⁷⁾ S. DEAKIN, *The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise*, in *Queen's Law Journal*, 2012, vol. 37, 339-381; S. DEAKIN, *Labour law and development in the long run*, in S. MARSHALL, C. FENWICK, *Labour regulation and development. Socio-legal perspectives*, Edward Elgar, 2016, 33-49.

prospettiva unitarista, disconoscendo l'esistenza di diversi interessi alla base del contratto e del rapporto di lavoro. Significa piuttosto prendere atto del fatto che il processo economico non può più essere considerato come un sistema a sé stante, ma interagisce con l'ecosistema più ampio che lo ricomprende e nei confronti del quale i molteplici interessi soggettivi che lo costituiscono dovrebbero trovare convergenza ⁽¹⁴⁸⁾. Questo a sua volta implica attribuire un significato etico-solidaristico alla funzione economico-sociale del contratto, che trova nel concetto di sostenibilità un criterio di misura unificante, un diverso parametro di promozione dei (molteplici) interessi ad esso sottesi, ben oltre una valutazione di tipo esclusivamente mercantile ⁽¹⁴⁹⁾.

Solo in parte convergente con la concezione neo-pluralista elaborata da Peter Ackers e, in termini diversi, da Simon Deakin è la tendenza ad inglobare il diritto del lavoro nel concetto di cittadinanza sociale ⁽¹⁵⁰⁾. Cioè ad assumere come modello antropologico del moderno diritto del lavoro «una concezione del lavoro come forma o modalità di esercizio dello stesso diritto di cittadinanza», indispensabile per «fabbricarsi onestamente la chiave per aprire la porta d'ingresso d'un moderno sistema di sicurezza sociale» ⁽¹⁵¹⁾. La convergenza sta nell'obiettivo finale: la libertà e l'eguaglianza c.d. sostanziale dei lavoratori-cittadini; la divergenza sta nei mezzi.

Se per i pluralisti classici le relazioni di lavoro si dispiegano attorno alla dinamica di scambio lavoro contro retribuzione, e il diritto del lavoro si configura alla stregua di un diritto di cittadinanza in quanto strumento di libertà e auto-realizzazione del lavoratore-cittadino nella società, per i neo-pluralisti

⁽¹⁴⁸⁾ S. DEAKIN, *The Corporation as Commons*, cit. In argomento, cfr. M. BARBERA, *L'idea d'impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 293.

⁽¹⁴⁹⁾ Così Michele Tiraboschi, il quale ha osservato che il concetto di sostenibilità apre la strada a un sistema «maggiormente incentrato sulle esigenze della persona e sul suo effettivo contributo al processo produttivo ben oltre una valutazione di tipo esclusivamente mercantile del rapporto di lavoro sotteso allo scambio lavoro contro retribuzione» (M. TIRABOSCHI, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *DRI*, 2015, n. 3, 725). Sulla medesima lunghezza d'onda, cfr. Mauro Pennasilico, per il quale non appena si riconosce la tensione verso la sostenibilità dello scambio «finiscono per saltare molti dei tradizionali schemi classificatori, fin dalla nozione stessa di contratto, sempre più lontana dalla rappresentazione che riduce l'istituto a tecnica di composizione di interessi secondo logiche di segno propriamente mercantile» (M. PENNASILICO, *Prefazione*, in M. PENNASILICO (a cura di), *op. cit.*).

⁽¹⁵⁰⁾ Così M. NAPOLI, *Il lavoro tra cittadinanza e famiglia*, in M. NAPOLI, *Diritto del lavoro. In trasformazione (2010-2014)*, cit. 185. Sul rapporto tra diritto del lavoro e cittadinanza, cfr. A. ZOPPOLI, *op. cit.*, spec. § 3, e G. MUNDLAK, *Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages*, in *Theoretical Inquiries in Law*, 2007, vol. 8, n. 2, 719-748.

⁽¹⁵¹⁾ U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, cit., 526.

gli interessi in gioco sarebbero in ultima istanza convergenti, riferendosi essi all'obiettivo di una esistenza libera e dignitosa, e a uno sviluppo economico equo, inclusivo e sostenibile, da perseguire attraverso una dinamica di reciproca collaborazione a forte contenuto solidaristico, indirizzata alla realizzazione di un fascio di obiettivi complementari alle predette finalità, tra i quali la salvaguardia ambientale tende a rivestire un interesse primario, complementare e non alternativo agli interessi di natura patrimoniale che, giocoforza, vengono ad essere relativizzati. Si tratta di una impostazione culturale che, in conclusione, prospetta la necessità di ripensare la comunità regolata dal diritto del lavoro come luogo in cui, parafrasando una efficace affermazione di Nicolò Lipari, nel momento stesso in cui riconosce la pluralità degli interessi dei suoi membri, «è capace di individuarne il punto di coesione, l'elemento unificante in chiave di doveri reciproci e di rispettive responsabilità»⁽¹⁵²⁾.

Da tempo la dottrina rileva come sempre più spesso siano gli stessi lavoratori ad avanzare inedite istanze qualitative che «vengono a complicare lo schema basilare del rapporto di lavoro, che identifica l'interesse tipico e caratterizzante del lavoratore nella retribuzione, intesa come mezzo di liberazione dal bisogno del lavoratore e della sua famiglia»⁽¹⁵³⁾. Oggi i lavoratori tendono ad riconoscersi in identità alternative: come consumatori e investitori anziché come produttori; come componenti di famiglie, comunità e gruppi di affinità basati sulla religione, sullo sport o sugli orientamenti sessuali piuttosto che membri di un sindacato o di un partito politico *pro-labour*⁽¹⁵⁴⁾. È stato osservato più di recente come i tumultuosi cambiamenti in atto, che incidono sul processo di c.d. nuova grande trasformazione del lavoro⁽¹⁵⁵⁾, non sono solo di tipo economico, ambientale e geo-politico. Stili di vita, preferenze, esigenze personali e professionali, in particolare dei c.d. *millennials*, sono in rapida evoluzione⁽¹⁵⁶⁾.

⁽¹⁵²⁾ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, cit., 99.

⁽¹⁵³⁾ M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in G. GHEZZI (a cura di), *Massimo D'Antona. Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Ediesse, 2000, 284.

⁽¹⁵⁴⁾ Così H.W. ARTHURS, *Labour Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Counterfactual?*, *Comparative Research in Law & Political Economy – Research Report*, 2012, n. 10, 7. Sul punto, cfr. P. TULLINI, *Postfazione: un repertorio di immagini sul lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 218-219.

⁽¹⁵⁵⁾ F. SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017.

⁽¹⁵⁶⁾ Così M. TIRABOSCHI, *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 2016, 4.

Il solco della discontinuità col passato è profondo. Gran parte del lavoro nel nuovo capitalismo è intrinsecamente mutualistico, cooperativo e relazionale⁽¹⁵⁷⁾. Nel lavoro di oggi la spinta motivazionale non si esaurisce più soltanto nella mera logica dello scambio lavoro contro retribuzione, ma abbraccia le dimensioni dello *status* sociale e della crescita professionale, della partecipazione ai processi decisionali, delle opportunità che il lavoratore può incontrare al di là del singolo rapporto, del benessere organizzativo e più in generale della qualità della vita lavorativa e non. Specularmente, è stato osservato come i poteri con i quali il diritto del lavoro deve confrontarsi oggi «non sono più tanto quelli che il datore di lavoro esercita nella sua veste di creditore della prestazione lavorativa (poteri volti ad ottenere il massimo di controllo disciplinare e di profitto della prestazione lavorativa). Ora i poteri del datore di lavoro con i quali si devono fare i conti sono soprattutto quelli che egli esercita come imprenditore»⁽¹⁵⁸⁾. Oggi più che in passato è vero che «l'impresa non è un astro isolato che percorre spazi infiniti, ma è parte di un sistema economico-politico, che la condiziona e che in definitiva ne viene condizionato a propria volta»⁽¹⁵⁹⁾. In tal senso gli imprenditori cominciano a comprendere che il business e la società hanno bisogno l'uno dell'altra «perché si integrano in una logica di interdipendenza propositiva»⁽¹⁶⁰⁾. Le stesse associazioni di imprese recentemente si sono fatte promotrici di idee e iniziative concrete per la sostenibilità⁽¹⁶¹⁾, non solo e non direttamente in una logica sindacale, ma con obiettivi più ampi e lungimiranti.

Non è senza significato che l'istituto della retribuzione abbia subito negli ultimi anni, in Italia e non solo, una evoluzione in termini di adattamento incrementale al processo di nuova grande trasformazione dell'economia e del

⁽¹⁵⁷⁾ A. BONOMI, *op. cit.*, 25.

⁽¹⁵⁸⁾ F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, cit., 3-4.

⁽¹⁵⁹⁾ C. SMURAGLIA, *Introduzione* a C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI, *La democrazia industriale. Il caso italiano*, Editori Riuniti, 1980, 13.

⁽¹⁶⁰⁾ Così Domenico Garofalo, il quale sottolinea che «l'istruzione, l'assistenza sanitaria e le pari opportunità sono essenziali per una forza lavoro produttiva; il miglioramento delle condizioni lavorative e la sicurezza riducono i costi interni dovuti agli incidenti; la sicurezza dei prodotti e la garanzia di qualità attirano i consumatori più attenti e sensibili, che sono disposti a pagare anche un sovrapprezzo per il *surplus* del valore del prodotto realizzato nel rispetto dell'ambiente e/o dei diritti umani e sociali; l'utilizzo efficiente di suolo, acqua, energia e altre risorse naturali accresce la produttività delle imprese, riducendo i costi di produzione» (D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Cassino 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, 131).

⁽¹⁶¹⁾ Cfr. il manifesto di Confindustria sulla sostenibilità (CONFINDUSTRIA, *La responsabilità sociale per l'industria 4.0*, 2018) e l'agenda di BusinessEurope per lo sviluppo sostenibile (BUSINESSEUROPE, *A business agenda on sustainability*, 2017).

lavoro. La direzione appare quella di un arricchimento dei contenuti della corresponsività e di una riconfigurazione dell'idea stessa di onerosità del contratto di lavoro. Bene si prestano a descrivere questa nuova dimensione della corresponsività le categorie concettuali della sostenibilità, implicanti un approccio relazionale improntato sulla fiducia e sulla solidarietà, rivolto alla promozione di quella tensione del rapporto verso interessi di carattere generale la cui realizzazione non può ricavarsi esclusivamente dalla immediatezza dello scambio, stretto negli angusti spazi delimitati dall'interesse individuale delle parti del contratto. L'idea della sostenibilità promuove invece un ripensamento della modalità di valutazione economica delle relazioni intersoggettive di scambio in ottica di lungo termine, dentro la quale gli interessi tipici connessi al lavoro tendono a configurarsi non più solo come guadagno strettamente finanziario, ma si arricchirebbero di elementi immateriali la cui valutazione deve naturalmente espandersi su un orizzonte temporale più ampio, perché più ampia è la dimensione solidaristica da cui essi promano.

Se l'analisi si sposta sui profili organizzativi la nostra rilettura del rapporto tra sostenibilità del lavoro e ambientale incrocia la dimensione giuridica del paradigma concettuale e organizzativo dei *sistemi di lavoro sostenibile*. Elaborata dalla letteratura scandinava ⁽¹⁶²⁾ e ora accolta dalla Fondazione di Dublino ⁽¹⁶³⁾, questa teoria si basa sui seguenti principi: i modelli di lavoro sostenibile mirano a rigenerare le risorse umane, sociali, materiali e naturali che utilizzano; l'impiego di una risorsa non implica lo sfruttamento di risorse di altra natura; i sistemi di lavoro sostenibile non fondano la propria esistenza sullo sfruttamento delle risorse interne ed esterne ad essi. Frans Van Eijnatten ha definito i sistemi di lavoro sostenibile come sistemi in cui siano costantemente tutelate la qualità del lavoro (salute del lavoratore, benessere e sviluppo personale); la qualità dell'organizzazione (produttività, efficienza e capacità di rispondere alle sfide future del business); e la qualità dei collegamenti con l'ambiente esterno ⁽¹⁶⁴⁾. Sul piano del comportamento organizzativo e gestionale, l'idea del lavoro sostenibile accompagna il passaggio culturale verso una gestione dei fattori economici, ambientali e sociali legata alla performance, realizzando luoghi di lavoro sicuri, funzionali e, appunto, soste-

⁽¹⁶²⁾ I. EHNERT, W. HARRY, K.J. ZINK (a cura di), *Sustainability and human resource management*, Springer, 2014; P. DOCHERTY, M. KIRA, A.B. (RAMI) SHANI (a cura di), *Creating sustainable work systems*, Routledge, 2009. Si veda anche S. VITOLS, N. KLUGE (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011.

⁽¹⁶³⁾ EUROFOUND, *Sustainable work over the life course: Concept paper*, 2015.

⁽¹⁶⁴⁾ F.M. VAN EIJNATTEN (a cura di), *From Intensive to Sustainable Work Systems: The Quest for a New Paradigm of Work*, TUTB-SALTSJA Conference, Brussels, 25-27 settembre 2000, 47-66.

nibili ⁽¹⁶⁵⁾. Tutto questo comporta che nei sistemi di lavoro sostenibile le decisioni non si basino sul *trade-off* tra breve e lungo termine, oppure sui compromessi tra le posizioni dei differenti *stakeholders*: esse mirano alla convergenza dei diversi interessi implicati ⁽¹⁶⁶⁾, essendo l'impresa concepita in forma integrale, cioè come rete aperta e partecipata di comunità professionali e istituzionali che cooperano per la creazione di valore condiviso ⁽¹⁶⁷⁾.

Il paradigma dei sistemi di lavoro sostenibile, a sua volta, introduce al tema dei beni comuni ⁽¹⁶⁸⁾, a quello delle c.d. *collaborative communities* ⁽¹⁶⁹⁾, nonché ai sistemi organizzativi di tipo olocrativo ⁽¹⁷⁰⁾, accolti in modo unanime in letteratura come archetipi di fare impresa sostenibili sul piano sociale e ambientale. In tutti e tre i casi ci troviamo di fronte a forme di partecipazione spinta, al limite della cogestione o del modello societario della cooperativa, in cui la dialettica dello scambio e della subordinazione entra in crisi, lasciando spazio alla dimensione organica e solidaristica del rapporto ⁽¹⁷¹⁾: la gestione comunitaria e collettiva dei c.d. *commons* comporta un modo di produzione non competitivo, solidaristico e fondato sostanzialmente sulla cooperazione e su gerarchie concordate e non autoritarie; l'idea della *collaborative community* si basa su valori quali la complementarità, l'identità collettiva e la

⁽¹⁶⁵⁾ M. STACEY, *Green Employment Practices: Using Sustainability to Improve Your Bottom Line*, Green Employment Practices – Employment Roundtable, Ater Wynne LLP, Attorneys at Law, 17 febbraio 2005, 2.

⁽¹⁶⁶⁾ P. DOCHERTY, M. KIRA, A.B. (RAMI) SHANI (a cura di), *op. cit.*, 4.

⁽¹⁶⁷⁾ H. MEYER, *Creating Shared Value (CSV)*. *Operationalising CSV Beyond The Firm*, University of Cambridge, 2018; M.E. PORTER, M.R. KRAMER, *Creating Shared Value*, in *Harvard Business Review*, 2011, January-February, 62-77.

⁽¹⁶⁸⁾ D'obbligo il rinvio a E. OSTROM, *Governing the Commons. The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, 1990, C. HESSE, E. OSTROM (a cura di), *Understanding Knowledge as a Commons. From Theory to Practice*, MIT Press, 2007, e, per un'analisi giuridica del fenomeno, P. GROSSI, *Un altro modo di possedere. L'emersione di forme alternative di proprietà alla coscienza giuridica post-unitaria*, cit., ma con riferimento alle proprietà collettive. Più di recente cfr. M.R. MARELLA, *Il diritto dei beni comuni. Un invito alla discussione*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2011, n. 1, 110 ss., U. MATTEI, *Beni comuni. Un manifesto*, Laterza, 2011, A. CIERVO, *I beni comuni*, Ediesse, 2012, M. BOMBARDELLI (a cura di), *Prendersi cura dei beni comuni per uscire dalla crisi*, ES, 2016, G. FIDONE, *Proprietà pubblica e beni comuni*, ETS, 2017, e gli altri autori richiamati nel cap. II, sez. I, § 6.

⁽¹⁶⁹⁾ C. HECKSCHER, P.S. ADLER (a cura di), *The firm as a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, 2006, e ivi C. HECKSCHER, P.S. ADLER, *Towards Collaborative Community*.

⁽¹⁷⁰⁾ B.J. ROBERTSON, *Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World*, MacMillan, 2015.

⁽¹⁷¹⁾ M. BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, 1983; L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Giappichelli, 2002; S. LAFORGIA, *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Giuffrè, 2009; L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè, 2012.

dimensione etica dell'organizzazione nell'impresa; *holacracy* realizza una struttura organizzativa sviluppata in senso orizzontale, dai confini evanescenti, in cui ogni team è guidato non secondo logiche gerarchiche, ma sulla base di cerchie di competenze autogestite e interconnesse che cooperano in funzione di obiettivi rispetto ai quali i collaboratori sono fortemente corresponsabilizzati.

Il consolidamento e il diffondersi di questi modelli organizzativi e di governance appaiono favoriti, seppur con molteplici contraddizioni, dagli scenari aperti da Industria 4.0, in cui si prospetta una progressiva sfumatura non solo della linea di demarcazione tra autonomia e subordinazione⁽¹⁷²⁾, ma della stessa linea di demarcazione tra lavoratore e imprenditore, nonché tra lavoratore e consumatore. Con la conseguente emersione di fenomeni organizzativi, sociali e culturali del tutto inediti, i quali non possono richiamare neppure lontanamente «le atmosfere (e i presagi autoritari) dell'ideologia dell'interesse d'impresa, comune o nazionale, come sublimazione e negazione del conflitto di interesse o del conflitto di classe»⁽¹⁷³⁾. Sembra dunque destinata a cambiare radicalmente non solo la natura della prestazione dedotta dal contratto di lavoro, ma la sua stessa causa⁽¹⁷⁴⁾. Al punto da far profilare una secca alternativa: o si torna a rispettare quella conformazione costituzionale che ha caratterizzato il contratto di lavoro statutario, pur rivisitato alla luce delle nuove esigenze, oppure «si abbandona la matrice contrattuale, tornando a valorizzare le tesi dottrinali che hanno sempre contestato tale fondamento per la disciplina lavoristica»⁽¹⁷⁵⁾.

Appaiono, insomma, maturi i tempi almeno per aprire il dibattito su quella profonda modificazione delle valutazioni oppostive che permeano l'ordinamento e, conseguentemente, delle strutture economiche e sociali da questo determinate, necessaria ad elaborare i presupposti assiologici, teorici e poi normativi affinché l'organizzazione dell'impresa «si caratterizzi e assuma rilevanza in ragione del perseguimento di un interesse collettivo o co-

⁽¹⁷²⁾ M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del mercato del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, 962-963, per il quale, la digitalizzazione «cambia profondamente la natura del lavoro, dentro e fuori i confini fisici della azienda, mettendo alla prova, oggi molto più che in passato, la tradizionale distinzione tra lavoro autonomo e lavoro subordinato».

⁽¹⁷³⁾ B. CARUSO, *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *DLRI*, 2018, n. 157, 81-125.

⁽¹⁷⁴⁾ Cfr., sul punto, M. TIRABOSCHI, S. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, n. 2, I, 24, secondo cui con Industria 4.0 si apre «lo spazio per un rapporto di collaborazione che può fondarsi sulla corresponsabilità o anche sulla compartecipazione dei risultati o degli utili secondo forme più o meno spinte di partecipazione economica e di partecipazione ai processi decisionali».

⁽¹⁷⁵⁾ L. ZOPPOLI, *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, cit., 300.

mune a tutti i soggetti che prendono parte al processo produttivo»⁽¹⁷⁶⁾. La condizione di lavoratore subordinato non costituisce, del resto, «un destino ineludibile o comunque una dimensione identitaria entro la quale il cittadino/lavoratore debba rimanere staticamente isolato e contrapposto al datore di lavoro per effetto di un irrevocabile conflitto di classe»⁽¹⁷⁷⁾. Si prefigura, piuttosto, una prospettiva partecipativa nella progettazione del ciclo produttivo⁽¹⁷⁸⁾ e nella ottimizzazione congiunta di innovazione tecnologica e organizzativa⁽¹⁷⁹⁾ che – laddove fondata su un coinvolgimento reale e non meramente strumentale a replicare sotto mentite spoglie i tradizionali vincoli di subordinazione⁽¹⁸⁰⁾ – oltre che come leva di competitività si configura come un forte *driver* di responsabilizzazione dei soggetti coinvolti nel rapporto⁽¹⁸¹⁾, sospinti a condividere, reciprocamente, rischi e opportunità dei propri comportamenti, e quindi ad adottare una attitudine alla gestione del proprio lavoro improntata all'efficienza e alla sostenibilità⁽¹⁸²⁾.

Questa idea assume un risalto maggiore se la si colloca di fianco alla ricostruzione dottrinale che ha interpretato l'impianto normativo lavoristico alla stregua di un diritto della produzione⁽¹⁸³⁾, enfatizzandone – accanto alla

⁽¹⁷⁶⁾ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 85.

⁽¹⁷⁷⁾ G. DI GASPARE, *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in DP, 2008, n. 3.

⁽¹⁷⁸⁾ M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, 2012.

⁽¹⁷⁹⁾ Luca Nogler rileva che, nell'odierna società dei servizi, l'evoluzione tecnologica esalta la professionalità del lavoratore subordinato, che sovente opera a «diretto contatto con il cliente o, per lo meno, con le sue esigenze, le quali si riverberano direttamente sulle caratteristiche del prodotto-servizio che esige accresciute capacità di *problem-solving* e di specializzazione» (L. NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, Working Paper CSDL E “Massimo D'Antona” – IT, 2015, n. 267, 22-23).

⁽¹⁸⁰⁾ M. KEUNE, *Shaping the future of industrial relations in the EU: Ideas, paradoxes and drivers of change*, in *ILR*, 2015, vol. 154, n. 1, 47-56.

⁽¹⁸¹⁾ In argomento, Lorenzo Zoppoli ha affermato che «la disciplina e la pratica dell'impresa, come istituzione proprietaria aliena ad ogni contaminazione sociale, sono una scelta attuativa della Costituzione solo parziale che potrebbe essere rivista e corretta, con il recupero di un difficile ma non impossibile assetto partecipativo. Nel quale i lavoratori potrebbero bilanciare la loro estraneità proprietaria con un misurato coinvolgimento diretto a fornire l'istituzione cruciale dell'economia di mercato di una componente sociale con finalità solidaristica, non necessariamente veterocorporativa e portatrice di nuovi diritti, ma anche di nuovi doveri» (L. ZOPPOLI, *Solidarietà e diritto del lavoro: dissolvenza o polimorfismo?*, cit., 7).

⁽¹⁸²⁾ J. CREMERS, *Management and worker involvement: cat and mouse or win-win?*, in S. VITOLS, N. KLUGE (a cura di), *op. cit.*, 75-90, e S. DEAKIN, *The Corporation as Commons*, cit.

⁽¹⁸³⁾ M. TIRABOSCHI, *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, 1991, spec. 88-93; M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012, 54; M. TIRABOSCHI, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2015, 4-5. D'obbligo il rinvio altresì a G.

dimensione sociale e distributiva – la funzione propulsiva nelle dinamiche della crescita, oggi da rileggersi, necessariamente, in termini qualitativi e generativi (cap. II, sez. I, §§ 3 e 4). E ciò in coerenza con la rilevanza che assume il contratto di lavoro nei processi organizzativi dell'impresa e nelle dinamiche della produttività, quale fattispecie atta a determinare l'esistenza stessa dell'organizzazione ⁽¹⁸⁴⁾.

Il passaggio tecnico e culturale dai modelli organizzativi e gestionali tipici del Novecento industriale, improntati su tecniche proprietarie e dinamiche verticistiche di comando-controllo, a sistemi di organizzazione del lavoro connotati da un tasso elevato di responsabilizzazione e autonomia ⁽¹⁸⁵⁾, può incidere in maniera determinante sul contributo al coordinamento organizzativo richiesto ed espresso dal singolo prestatore di lavoro nei confronti dell'intera organizzazione produttiva ⁽¹⁸⁶⁾. Di fronte ai profondi cambiamenti dei modi di produrre e organizzare il lavoro, si assottiglia la distinzione, un tempo rilevante, tra contratto di lavoro come contratto di organizzazione del lavoro e contratto di lavoro come contratto di organizzazione dell'intera funzione di produzione. Questo apre un capitolo inedito nelle società moderne, che richiedono al lavoro umano «di intervenire attivamente su se stesso, sull'intera attività produttiva e sul proprio rapporto con la natura» ⁽¹⁸⁷⁾. Con il conseguente venire in rilievo di un interesse del creditore comprensivo non certo della realizzazione del risultato della organizzazione produttiva in sé, ma della corresponsabilizzazione del lavoratore verso obiettivi (comuni) di sviluppo sostenibile, entro cui la dimensione sociale

VARDARO, *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in PD, 1986, n. 1, 75-140; G. LYON-CAEN, *L'infiltration du droit de travail par le droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, settembre 1992, 313-319; G. LYON-CAEN, *I fondamenti storici e razionalità del diritto del lavoro*, in RGL, 1949, 80-81.

⁽¹⁸⁴⁾ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, cit., 45; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2002; M. MARAZZA, *Organizzare, collaborare, produrre*, in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, 2008, 902-919; M. MARTONE (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2012.

⁽¹⁸⁵⁾ In argomento, cfr. ampiamente M. BORZAGA, *op. cit.*

⁽¹⁸⁶⁾ Cfr. G. PROSPERETTI, *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in ADL, 2017, n. 2, 303, secondo il quale «il lavoratore ormai ha delle competenze che l'imprenditore di per sé non possiede, essendo superata quella concezione piramidale e parcellizzata dell'impresa (di stampo militare), in base alla quale l'imprenditore aveva un potere decisionale assoluto ed i dipendenti erano meri esecutori dei suoi ordini».

⁽¹⁸⁷⁾ Così Bruno Trentin, nel rimarcare le differenze dei moderni modi di organizzare il lavoro rispetto al modello industriale taylorista-fordista (cfr. C. RAVAIOLI, B. TRENTIN, *Processo alla crescita. Ambiente, occupazione, giustizia sociale nel mondo neoliberista*, Editori Riuniti, 2000, 38).

della sostenibilità tende ad integrarsi, in forma solidaristica, con quella ambientale ed economica.

Concludendo, la sostenibilità viene ad identificare quell'area di collegamento (un tempo mancante) tra l'organizzazione interindividuale, che costituisce l'effetto diretto del contratto di lavoro, e l'organizzazione aziendale nel suo complesso, dentro la quale può trovare giustificazione, almeno come ipotesi di ricerca, anche una dilatazione della posizione debitoria del prestatore, sul quale effettivamente graverebbe, in forma solidale, il peso di un obiettivo (la sostenibilità) che, come si avrà modo di argomentare ampiamente, non riposa più integralmente nelle mani dell'imprenditore ⁽¹⁸⁸⁾. Questo obiettivo manifesta, al contrario, un collegamento diretto con le singole prestazioni di lavoro che compongono la funzione di produzione, richiedente «un uso inseparabile e coordinato di *input*» ⁽¹⁸⁹⁾: l'organizzazione dei soggetti è in funzione della organizzazione dei beni ed entrambe sono in funzione dell'esercizio dell'impresa ⁽¹⁹⁰⁾.

4. *Segue*: sostenibilità ambientale e nuove frontiere del diritto del lavoro

All'esito del percorso teorico delineato, l'approdo metodologico allo studio del rapporto tra sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale non può che assumere una prospettiva teleologica, oltretutto sistemica e costruttivista: accettare che il diritto in generale e il diritto del lavoro in particolare esercitano un'influenza sull'ambiente (e viceversa) giustifica il presupposto che questa influenza possa agire non solo in senso negativo, ma anche e soprattutto in senso positivo.

Sebbene in un recente tentativo di sistematizzazione degli obiettivi del diritto del lavoro non si contempi la sostenibilità come fine normativo della nostra disciplina ⁽¹⁹¹⁾, questa tassonomia può servire a identificarne i tratti tipici e, in ultima analisi, a giustificare sul piano epistemologico la rilevanza assiologica e finalistica della salvaguardia ambientale per la regolazione dei rapporti di lavoro.

⁽¹⁸⁸⁾ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982, 53.

⁽¹⁸⁹⁾ A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, 1992, 21.

⁽¹⁹⁰⁾ U. NATOLI, *op. cit.*, 119-120.

⁽¹⁹¹⁾ G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016. Nella sua tassonomia sulle funzioni del diritto del lavoro, Vallebona invece include esplicitamente la sostenibilità ambientale: A. VALLEBONA, *Lavoro e spirito*, cit., 16.

Il carattere universale e generale che contraddistingue la nozione di sostenibilità come fine, porta innanzitutto a raccorderla con gli obiettivi c.d. universali del diritto del lavoro, cioè l'efficienza ⁽¹⁹²⁾ e la libertà, intesa come *capability* ⁽¹⁹³⁾, ovvero capacitazione ⁽¹⁹⁴⁾, vettore di possibilità di autodeterminazione e libera scelta della persona come soggetto ⁽¹⁹⁵⁾. Gli obiettivi universali del diritto del lavoro, oltre ad esser connotati da un elevato grado di astrattezza, si caratterizzano per il fatto che essi tendono a garantire una protezione del lavoratore ad ampio spettro, vale a dire nella sua relazione con il contesto economico e sociale in cui è inserito che non si esaurisce soltanto nella sfera del rapporto e nel contesto lavorativo. Motivo per cui il processo di universalizzazione degli obiettivi del diritto del lavoro interessa

⁽¹⁹²⁾ H. COLLINS, *Justifications and Techniques of Legal Regulation of the Employment Relation*, e S. DEAKIN, F. WILKINSON, *Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal*, entrambi in H. COLLINS, P. DAVIES, R. W. RIDEOUT (a cura di), *Legal regulation of the employment relation*, Wolters Kluwer, 2000, rispettivamente 3 e 29; H. COLLINS, *Regulating the Employment Relationship for Competitiveness*, in *ILJ*, 2001, vol. 30, n. 1, 17; A. HYDE, *What is Labour Law?*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart Publishing, 2006, 37; S. DEAKIN, *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, cit., 156-162.

⁽¹⁹³⁾ A.K. SEN, *Development as Freedom*, Oxford University Press, 1999; A.K. SEN, *Rationality and Freedom*, Harvard University Press, 2002; A.K. SEN, *The Idea of Justice*, Penguin Group 2009; M.C. NUSSBAUM, *Frontiers of Justice: Disability, Nationality and Species Membership*, Harvard University Press, 2006; M.C. NUSSBAUM, *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Harvard University Press, 2011.

⁽¹⁹⁴⁾ La *capability* è, nella definizione di Caruso, combinazione ottimale di “funzionamenti”, ossia «stati di essere e di fare» dell'esistenza (stare in buona salute, cibarsi, curarsi, studiare, lavorare, partecipare alla vita della comunità, ecc.) (B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, spec. 12-13).

⁽¹⁹⁵⁾ S. DEAKIN, F. WILKINSON, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005, 290; B. LANGILLE, *Labour Law's Back Pages*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, cit.; B. LANGILLE, *Labour Law's Theory of Justice*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, cit., 111; J. FUDGE, *The New Discourse of Labor Rights: From Social to Fundamental Rights?*, in *CLLPJ*, 2007, vol. 29, n. 1, 29; J. FUDGE, *Labour as a “Fictive Commodity”: Radically Reconceptualizing Labour Law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, cit., 132; M. FREEDLAND, N. KOUNTOURIS, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011, 377; S. DEAKIN, *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, cit., 171-173. Nella letteratura italiana, si veda: B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, cit.; A. VISCOMI, *Autonomia privata tra funzione e utilità sociale: prospettive giuslavoristiche*, in *DLM*, 2012, n. 3, spec. 455-459; R. DEL PUNTA, *Leggendo «The idea of justice» di Amartya Sen*, in *DLRI*, 2013, n. 138. Ma ancor prima, cfr. A. CATAUDELLA, M. DELL'OLIO, *op. cit.*, spec. 229-230.

tutti i soggetti in grado di influenzare, direttamente e indirettamente, il benessere del lavoratore e la sua libertà di scelta. Si può osservare, inoltre, come la nozione di sostenibilità presenti un grado di universalità e astrattezza superiore rispetto ai framework concettuali dell'efficienza e della *capability*. E ciò in ragione della maggiore neutralità del concetto, il quale abbraccia, integrandole in una sintesi dialettica, tanto le esigenze di tutela dell'impresa e della produzione, quanto le esigenze di tutela del lavoratore, quanto gli obiettivi di preservazione delle risorse naturali. In questo senso, la sostenibilità può concepirsi come fine ultimo dei diversi interessi implicati nel contratto di lavoro e, allo stesso tempo, come migliore strumento per conseguirli.

Sostenibilità ambientale, ad esempio, è sinonimo di efficienza laddove si enfatizzi la dimensione economica del concetto, in chiave di risparmio energetico, di cura del capitale umano e materiale, di uso parsimonioso delle materie prime impiegate nel ciclo produttivo, di riduzione degli sprechi e così via. Ferma restando l'incidenza di ulteriori variabili, un'organizzazione del lavoro efficiente ha un impatto ambientale più contenuto rispetto a una organizzazione del lavoro inefficiente. Sostenibilità e competitività divengono, in questa prospettiva, due facce della stessa medaglia, almeno laddove si accolga un ideale di crescita intesa in termini qualitativi, fondata cioè su un modello economico di tipo generativo. Come del resto due facce della stessa medaglia possono esserlo lavoro e ambiente nella misura in cui, sul piano dell'efficienza, le innovazioni di processo indotte dalla legislazione ambientale determinino un risparmio dei costi con effetti positivi sulla competitività, sulla produttività e, giocoforza, sulla crescita dell'occupazione⁽¹⁹⁶⁾.

È nota peraltro la c.d. ipotesi di Michael Porter per cui «una regolamentazione ambientale stringente non necessariamente compromette la competitività. Anzi, spesso può favorirla»⁽¹⁹⁷⁾. Un recente studio ha mostrato come l'incremento dei vincoli ambientali verificatosi all'interno dei Paesi OECD non abbia alterato nel suo complesso la crescita e la produttività di un determinato Paese, imponendo solo, in taluni casi, aggiustamenti con effetti di breve periodo: l'impatto prodotto è stato negativo sulle imprese già di per sé poco produttive, mentre è stato ovunque positivo per quelle più produttive

⁽¹⁹⁶⁾ J. HORBACH, *Impacts of regulation on eco-innovation and job creation*, in *IZA*, 2016, 265.

⁽¹⁹⁷⁾ M.E. PORTER, *America's Green Strategy*, in *Scientific American*, 1991, vol. 264, n. 4, 96. Si veda anche S. AMBEC, M.A. COHENY, S. ELGIEZ, P. LANOIE, *The Porter Hypothesis at 20: Can Environmental Regulation Enhance Innovation and Competitiveness?*, in *Review of Environmental Economics and Policy*, 2013, 1-22.

e tecnologicamente più avanzate ⁽¹⁹⁸⁾. Altre ricerche empiriche hanno dimostrato l'esistenza di una relazione inversamente proporzionale tra livelli di inquinamento e produttività del lavoro ⁽¹⁹⁹⁾: la protezione dell'ambiente può dunque essere letta alla stregua di un investimento nel capitale umano, e il suo contributo alla produttività e alla crescita economica dovrebbe essere incorporato nelle valutazioni dei *policy makers* ⁽²⁰⁰⁾.

La dimensione ambientale della sostenibilità diviene al contempo leva di *capability* ⁽²⁰¹⁾. Può concepirsi cioè come “fattore di conversione” delle preferenze soggettive connesse all'esperienza del lavoro in capacità individuali ⁽²⁰²⁾, vale a dire come condizione abilitante per la fruizione dei diritti connessi al lavoro, giacché dal relativo perseguimento dipende la soddisfazione degli interessi finali dei soggetti coinvolti nel rapporto. Stupisce, dunque, o comunque appare del tutto anacronistica, la chiamata a una “alleanza di classe” tra lavoro e ambiente contro il capitale ⁽²⁰³⁾, anziché una più auspicabile e praticabile alleanza per la sostenibilità che invece dovrebbe implicare uno sforzo collettivo, di tipo partecipativo e solidaristico, di tutti gli attori coinvolti ⁽²⁰⁴⁾, verso il perseguimento di interessi di carattere generale, coin-

⁽¹⁹⁸⁾ S. ALBRIZIO, E. BOTTA, T. KOZLUK, V. ZIPPERER, *Do Environmental Policies Matter for Productivity Growth?: Insights from New Cross-Country Measures of Environmental Policies*, OECD Economics Department Working Paper, 2014, n. 1176.

⁽¹⁹⁹⁾ O. DESCHENES, *op. cit.*; T. CHANG, T. GROSS, J.G. ZIVIN, M. NEIDELL, *The effect of pollution on worker productivity: Evidence from call-centre workers in China*, IZA Discussion Paper, 2016, n. 10027; J.G. ZIVIN, M. NEIDELL, *The Impact of Pollution on Worker Productivity*, in *American Economic Review*, 2012, vol. 102, n. 7, 3652-3673.

⁽²⁰⁰⁾ J.G. ZIVIN, M. NEIDELL, *op. cit.*, § VI.

⁽²⁰¹⁾ A.K. SEN, *The Ends and Means of Sustainability*, in *Journal of Human Development & Capabilities*, 2013, vol. 14, n. 1, 6-20; A.K. SEN, *Sustainable Development and our Responsibilities*, in *Notizie di Politeia*, 2009, vol. 26, n. 98, 129-137; A.K. SEN, *Climate policy as human development*, in UNDP, *Human Development Report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*, 2007, 28-29; S. ANAND, A.K. SEN, *Human Development and Economic Sustainability*, in *World Development*, 2000, vol. 28, n. 12, 2029-2049.

⁽²⁰²⁾ A. PERULLI, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, cit., 8.

⁽²⁰³⁾ P. HAMPTON, *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity. Tackling climate change in a neoliberal world*, Routledge, 2015. Ma si veda già D. PEPPER, *Radical environmentalism and the labour movement*, in J. WESTON (a cura di), *Red and Green: The new politics of the environment*, Pluto Press, 1986, 115-129. Per un approccio marxista al tema, in ambito giuslavoristico, si veda J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *op. cit.*, in particolare § 1.

⁽²⁰⁴⁾ È questo ad esempio lo spirito e l'ideale da cui nasce, nel febbraio 2016, l'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (ASviS), su iniziativa della Fondazione Unipolis e dell'Università di Roma “Tor Vergata”, per far crescere nella società italiana, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e per mobilitarli allo scopo di realizzare gli Obiettivi di sviluppo sostenibile. Analoga iniziativa è offerta dalla Coalizione Clima. Composta da oltre 200 realtà tra organizzazioni del terzo settore, sindacati, imprese, scuole e università, nonché da migliaia di

cidenti con il parametro della qualità della vita, rispetto al quale le istanze economiche, quelle sociali e quelle ambientali vengano ad integrarsi nelle trame di un disegno unitario che sia in grado di alimentarle reciprocamente. Una produzione e un'organizzazione del lavoro ecosostenibili per il territorio e per le generazioni attuali e future consentono ai lavoratori di essere liberi, nel senso di essere posti nelle condizioni di scegliere democraticamente come esprimere e realizzare appieno la propria personalità nell'ambiente che li circonda, dentro e fuori il contesto lavorativo, cioè nella società nel suo complesso. Se partecipare è innanzitutto libertà di scelta, principio di autodeterminazione, non è sufficiente che i lavoratori siano titolari di diritti se poi non sono messi in condizione di esercitarli ⁽²⁰⁵⁾. L'effettività di un diritto richiede nella prospettiva della *capability* la possibilità di esercitarlo nella sua dimensione più avanzata possibile ⁽²⁰⁶⁾. Perciò la valorizzazione della soggettività individuale in chiave di libertà di scelta deve collegarsi alle condizioni di contesto entro cui essa si manifesta, acquistando un senso in quanto «intesa come parte essenziale di un progetto di “buona società” e non come mero strumento di flessibilità» ⁽²⁰⁷⁾.

Si comprende allora perché la sostenibilità ambientale possa considerarsi un fattore abilitante di quel diritto fondamentale dell'uomo che consiste nella possibilità concreta di compiere scelte significative ⁽²⁰⁸⁾. In questi termini, Amartya Sen ha proposto una riformulazione della stessa nozione di svilup-

cittadine e cittadini, Coalizione Clima è una rete istituita nel 2015 con l'obiettivo di «costruire iniziative e mobilitazioni comuni, nazionali e territoriali, per raggiungere la massima sensibilizzazione possibile sulla lotta ai cambiamenti climatici e perché si giunga a un accordo equo, vincolante ed efficace per mantenere il riscaldamento globale ben al di sotto dei 2° C» (cfr. www.coalizioneclima.it, sezione *Chi siamo*).

⁽²⁰⁵⁾ B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, cit., 17.

⁽²⁰⁶⁾ E l'effettività della tutela del lavoratore «è, e deve continuare ad essere, un caposaldo del diritto del lavoro» (A. MARESCA, *Autonomia e diritti individuali nel contratto di lavoro (rileggendo «L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro»)*, in DLRI, 2009, n. 121, 101).

⁽²⁰⁷⁾ A. VISCOMI, *op. cit.*, 456.

⁽²⁰⁸⁾ «Una volta compresa la necessità di concepire il mondo nella prospettiva più ampia delle libertà sostanziali degli esseri umani, diventa immediatamente chiaro che la questione dello sviluppo non può essere scollegata dalle problematiche ecologiche e ambientali. Infatti, importanti componenti delle libertà umane – e ingredienti fondamentali della qualità della nostra vita – sono intrinsecamente dipendenti dalla integrità dell'ambiente, inclusa l'aria che respiriamo, l'acqua che beviamo, la dimensione epidemiologica nella quale viviamo, e così via. Lo sviluppo deve essere ambientalmente inclusivo: la credenza che sviluppo e ambiente possano essere in rotta di collisione non è compatibile con i postulati fondamentali dell'approccio dello sviluppo umano» (A.K. SEN, *Climate Policy as Human Development*, cit., 28).

po sostenibile muovendo dalla definizione del Rapporto Brundtland ⁽²⁰⁹⁾, per come perfezionata dal Robert Solow ⁽²¹⁰⁾: dall'enfasi sui bisogni della prima, a quella sugli standard di vita proposta dalla seconda, il principio dello sviluppo sostenibile riletto in chiave di *capability* esorta a preservare o migliorare la libertà delle scelte per le generazioni future ⁽²¹¹⁾, implicando, conseguentemente, l'assunzione di responsabilità di ciascuno da parte dei soggetti come singoli di fronte alle scelte compiute ⁽²¹²⁾.

È proprio la consapevolezza del valore della tensione etica alla sostenibilità, declinata nelle relazioni di lavoro, a consentire di capire come la dinamica cruciale dell'azione eticamente orientata risieda nell'esercizio attivo della responsabilità ⁽²¹³⁾. Si tratta di un cambio di prospettiva che supera il retroterra proprietario del diritto del lavoro classico e spezza la dicotomia tra diritti e doveri, lasciando spazio a quel rapporto tra «pienezza della vita individuale e responsabilità sociali condivise» nel quale «la solidarietà ritrova la sua funzione di principio costitutivo della convivenza» ⁽²¹⁴⁾.

In questo senso l'agire responsabile, informato ai principi di solidarietà, proporzionalità e ragionevolezza, diviene non solo lo snodo necessario per dare vita al progetto di un sistema produttivo compatibile con l'ambiente, ma altresì sinonimo di professionalità, competenza, capacità: concetti riferibili tanto ai lavoratori quanto alle imprese. La rispondenza del lavoro, congiuntamente, alla vocazione professionale e alle scelte del singolo si pone, in ultima analisi, come «una sorta di frontiera della difesa della persona», giacché in mancanza della possibilità di compiere liberamente scelte significative, la sola rispondenza alle attitudini personali «potrebbe determinare o coprire nuove forme di coazione della persona» ⁽²¹⁵⁾.

⁽²⁰⁹⁾ «Lo sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri» (WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT, *Our Common Future*, Oxford University Press, 1987, 8).

⁽²¹⁰⁾ Secondo cui alle generazioni future deve essere garantito uno standard di vita perlomeno pari a quello delle generazioni attuali: R. SOLOW, *An Almost Practical Step toward Sustainability*, Resources for the Future, 1992.

⁽²¹¹⁾ A.K. SEN, *Sustainable Development and our Responsibilities*, cit., 135-137.

⁽²¹²⁾ A.K. SEN, *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, 2011.

⁽²¹³⁾ In tema di responsabilizzazione del lavoratore, ancorché per i profili riguardanti la posizione nel mercato del lavoro, cfr. B. CARUSO, M. CUTTONE, *Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in *DRI*, 2016, n. 1, 63-118.

⁽²¹⁴⁾ Così Stefano Rodotà, con riferimento alla connessione tra diritti fondamentali e beni comuni (S. RODOTÀ, *op. cit.*, 498).

⁽²¹⁵⁾ A. CATAUDELLA, M. DELL'OLIO, *op. cit.*, 229.

Non è un caso che la dottrina che si è occupata di definire il concetto di resilienza nel campo della sostenibilità ambientale ⁽²¹⁶⁾, in opposizione a quello della vulnerabilità, abbia da tempo evidenziato come esso sia per certi versi analogo a quello di “capacità” ⁽²¹⁷⁾, che, appunto, indica quei parametri di esperienza, competenza, formazione e professionalità su cui peraltro sono incentrati i modelli di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi nel sistema di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro ⁽²¹⁸⁾. Ad analoghe conclusioni è giunto chi, nell’assumere il paradigma dell’economia civile come soluzione alla *débâcle* del modello neoliberista, ha posto l’accento sui concetti di coesione e solidarietà sociale come dimensioni non disgiunte dalla crescita economica e dalla sostenibilità ambientale ⁽²¹⁹⁾.

D’altro canto, la stessa funzione del diritto del lavoro di contenere se non eliminare lo squilibrio di potere e i deficit democratici insiti nel rapporto di lavoro appare, quantomeno come ipotesi di ricerca, direttamente correlata all’obiettivo della sostenibilità ambientale. Illuminante sul punto è Bruno Trentin quando osserva che «la qualità dello sviluppo si potrà acquisire soltanto attraverso la modifica della qualità del lavoro umano, riaprendo la possibilità di una nuova relazione, non dettata dalla profittabilità immediata, tra l’uomo e la natura» ⁽²²⁰⁾. All’idea di *capability* si contrappone invero una condizione di mercificazione del lavoro per cui il lavoratore, nel trovarsi sottoposto al ricatto occupazionale ⁽²²¹⁾, non ha altra possibilità se non quella di accettare condizioni di impiego non dignitose nell’ambito di attività e prassi produttive potenzialmente o effettivamente nocive per l’ambiente. La libertà delle scelte, all’opposto, presuppone «l’esistenza di sufficienti spazi o di alternative tra cui scegliere», vale a dire «condizioni di base idonee a far sì che le scelte non siano, per il soggetto, a loro volta necessitate dall’urgenza di trovare un lavoro qualsiasi. Onde: presupposto di fondo è, in sostanza, lo stesso sviluppo del sistema economico e sociale» ⁽²²²⁾.

⁽²¹⁶⁾ La resilienza è definita come «capacità di un sistema, comunità o società esposta a rischi di resistere, assorbire, adattarsi e recuperare dagli effetti di un rischio in modo tempestivo ed efficiente anche attraverso la conservazione delle sue strutture e funzioni di base essenziali» (UNISDR, 2009 *UNISDR Terminology on Disaster Risk Reduction*, 2009).

⁽²¹⁷⁾ T. CANNON, *Reducing People’s Vulnerability to Natural Hazards. Communities and Resilience*, United Nations University Research Paper, 2008, n. 34, e, più di recente, R. LYSTER, *Climate Justice and Disaster Law*, Cambridge University Press, 2016.

⁽²¹⁸⁾ Sul punto, ampiamente, M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in DRI, 2014, n. 3, 604.

⁽²¹⁹⁾ L. BRUNI, S. ZAMAGNI, *Economia civile. Efficienza, equità, felicità pubblica*, Il Mulino, 2004.

⁽²²⁰⁾ C. RAVAIOLI, B. TRENTIN, *op. cit.*, 137.

⁽²²¹⁾ P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiore*, cit., 21 ss.

⁽²²²⁾ A. CATAUDELLA, M. DELL’OLIO, *op. cit.*, 230.

Per questo motivo la dimensione ambientale della sostenibilità è pienamente convergente con il principio fondamentale del diritto del lavoro per cui *il lavoro non è una merce* ⁽²²³⁾ e, al tempo stesso, diviene mezzo per la valorizzazione della dimensione della *libertà* nella scelta dell'impiego ⁽²²⁴⁾. È in questa prospettiva che la Confederazione internazionale dei sindacati ha improntato la propria strategia politica e di azione collettiva sul chiaro presupposto che «there are no jobs on a dead planet» ⁽²²⁵⁾.

Giova ripetere quindi che il problema qui in discussione sfiora ma non tocca lo statuto epistemico del diritto del lavoro. Tocca invece quello assiologico della disciplina, richiamando la necessità di un ampliamento in senso olistico delle frontiere e delle tecniche di tutela della persona che lavora, oltre l'angusta dimensione settoriale. E ciò posto che, nonostante lo studio scientifico del diritto del lavoro, da un lato, e del diritto ambientale, dall'altro, sia sempre più accurato e approfondito, la conoscenza settoriale che si ha di questi sottosistemi manca sempre di comprendere la funzione del sistema globalmente inteso, essendo quest'ultimo il risultato della interazione dinamica tra le singole parti che lo compongono ⁽²²⁶⁾.

Coglie dunque nel segno chi, nel dibattito accademico sulla crisi del diritto del lavoro ⁽²²⁷⁾, che vede la dottrina giuslavorista più radicale opporsi al pro-

⁽²²³⁾ Senza dubbio condivisibili, da questo punto di vista, diventano anche le letture più radicali come quella proposta da Capra e Mattei, per i quali «il quadro a tinte fosche di lavoratori isolati e inermi non è conseguenza di una qualche legge di natura, ma è invece l'esito del contesto giuridico estrattivo creato quando si avvertiva il bisogno di trasformare abbondanti beni comuni in capitale, che all'epoca risultava insufficiente. Tale contesto si basa su una concezione peculiare del diritto di proprietà, costruita sul presupposto della asserita libertà di estrarre risorse e di sfruttare il lavoro» (F. CAPRA, U. MATTEI, *op. cit.*, 158). Sulla stessa lunghezza d'onda si colloca Paul Hampton quando afferma che «la mercificazione del lavoro e dei “doni gratuiti della natura” (inclusa l'atmosfera) sono processi paralleli attraverso cui il capitale sfrutta il lavoro e simultaneamente degrada l'ambiente» (P. HAMPTON, *op. cit.*, 186).

⁽²²⁴⁾ Cfr. l'art. 23, punto 1, della Dichiarazione universale dei diritti umani: «Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione».

⁽²²⁵⁾ ITUC, *Climate Justice: There are no jobs on a dead planet*, 2015.

⁽²²⁶⁾ Cfr. C. HESSE, E. OSTROM, *Introduction: An Overview of the Knowledge Commons*, in C. HESSE, E. OSTROM (a cura di), *op. cit.*, 3 ss.

⁽²²⁷⁾ La letteratura sulla crisi del diritto del lavoro è vasta. Per una raccolta comprensiva di contributi sul tema, si veda J. CONAGHAN, R.M. FISCHL, K. KLARE (a cura di), *Labour Law in the an Era of Globalisation. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press, 2002, C. BARNARD, S. DEAKIN, G.S. MORRIS (a cura di), *The Future of Labour Law*, Hart Publishing, 2004, e G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, cit. Per il dibattito italiano: R. DEL PUNTA, *Il diritto del lavoro fra due secoli: dal protocollo Giugni al decreto Biagi*, in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, Giuffrè, 2008, 284, nota 131; R. DEL PUNTA, *Epistemolo-*

cesso di espansione e contaminazione degli obiettivi di questo settore del diritto, ravvisa l'opportunità di sposare tecniche di tutela funzionali al raggiungimento di obiettivi *universali*, senza tuttavia svilire i presupposti *selettivi* che caratterizzano le fondamenta della disciplina ⁽²²⁸⁾ e che ne giustificano lo speciale statuto epistemico rispetto ad altri campi della scienza giuridica e, segnatamente, al diritto privato *tout court* ⁽²²⁹⁾: la funzione di riequilibrio dell'asimmetria contrattuale insita nel rapporto di lavoro (subordinato) e la funzione redistributiva ⁽²³⁰⁾. Sicché il problema agitato in letteratura di una deriva della disciplina verso obiettivi universali, destinati a snaturarne i presupposti metodologici e valoriali, semplicemente non ha ragione di essere, poiché tra questi e gli obiettivi selettivi del diritto del lavoro è professata (e nella realtà esiste) una continuità data non tanto dalla comune e in fondo scontata idea di tutela della persona (che lavora), ma dalla complementarità e non alternatività tra i primi e i secondi. In effetti, la rilettura del diritto del lavoro in chiave universalistica non dovrebbe significare per questa disciplina «abbandonare il contrasto alla mercificazione del lavoro, oppure la ricerca del riequilibrio del potere contrattuale tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, o ancora l'esercizio di un ruolo redistributivo in favore del lavorato-

gia breve del diritto del lavoro, in LD, 2013, n. 1, 37-57. Più di recente, si veda il confronto tra L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, e R. DEL PUNTA, B. CARUSO, *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in LD, 2016, n. 4. Si veda altresì: A. PERULLI, *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, XLI-LIX; B. CARUSO, *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – INT, 2014, n. 111 (ora in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Il Mulino, 2015). Frammenti di tesi in tema di "crisi del diritto del lavoro" si rintracciano anche nella letteratura sulle recenti riforme del mercato del lavoro. Si veda, a mero titolo di esempio: F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenute nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 257, 21-22; U. ROMAGNOLI, *Controcorrente*, in LD, 2015, n. 1; R. DE LUCA TAMAJO, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, cit.

⁽²²⁸⁾ È questo il *leitmotiv* di G. DAVIDOV, *A Purposive Approach to Labour Law*, cit.

⁽²²⁹⁾ Cfr., *ex multis*, P. ICHINO, *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in RIDL, 2012, n. 1, I, 62; A. PERULLI, *Diritto del lavoro e diritto dei contratti*, *ivi*, 2007, n. 4, I, 427 ss.; M. MAGNANI, *op. cit.*; O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Giappichelli, 1994; G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, Giappichelli, 1992; R. SCOGNAMIGLIO, *La specialità del diritto del lavoro*, in RGL, 1960, n. 1, 83 ss.; F. SANTORO-PASSARELLI, *Lineamenti attuali del diritto del lavoro*, in RDL, 1953, n. 1, I, 3 ss.

⁽²³⁰⁾ Cfr., ancora, R. DEL PUNTA, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, cit.; A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, cit. In argomento, si veda altresì H. SPECTOR, *Philosophical Foundations of Labor Law*, in *Florida State University Law Review*, 2006, vol. 33, n. 4, 1119-1148.

re. Questi dovrebbero rimanere obiettivi complementari»⁽²³¹⁾. Piuttosto significa che la sua «anima sociale» deve, più che in passato, sapersi relazionare e misurarsi con molteplici valori, secondo il principio del bilanciamento proprio delle costituzioni contemporanee⁽²³²⁾. Significa, in altre parole, spostare il focus sul soggetto e sul suo ruolo in una società “giusta”, che «garantisce una serie di capacità umane comprensive non solo dei beni economici ma anche dei diritti e libertà fondamentali, saldati assieme dal concetto valoriale e normativo di dignità umana»⁽²³³⁾.

Il carattere plurale e universale della sostenibilità ambientale si apprezza ulteriormente laddove si consideri la funzione di *capability* che essa esprime in favore delle aziende, in quanto strumentale alla loro possibilità di produrre. Crisi ambientale, dissesto idrogeologico e cambiamento climatico proiettano un’ombra lunga non solo sull’occupazione, ma sulla stessa capacità di sopravvivenza delle imprese. Se è vero e legittimo infatti che la conservazione dell’ambiente naturale può anche non essere in sé un obiettivo della produzione, essa «può costituire la condizione necessaria perché un’attività di creazione di valore aggiunto si possa dispiegare»⁽²³⁴⁾. Non è un caso che, tradizionalmente, i principali oppositori a politiche industriali dannose per l’ambiente non siano stati i lavoratori, bensì gli stessi imprenditori, le piccole imprese commerciali e turistiche, gli agricoltori⁽²³⁵⁾.

Si consideri, infine, che tra gli obiettivi universali del diritto del lavoro è stata di recente annoverata l’uguaglianza sociale quale condizione essenziale per il recupero della libertà della persona nel lavoro e nella società nel suo complesso⁽²³⁶⁾. In questa prospettiva, la funzione redistributiva del diritto del lavoro è stata giustificata non solo in termini di disuguaglianze di reddito, di retribuzione e di prospettive di carriera, ma anche in senso orizzontale, vale a dire in un’ottica di sostenibilità nel tempo dei livelli di tutela e dei diritti riconosciuti a determinate tipologie e generazioni di lavoratori⁽²³⁷⁾.

⁽²³¹⁾ R. DEL PUNTA, *Labour Law and the Capability Approach*, in *IJCLLIR*, 2016, vol. 32, n. 4, 388.

⁽²³²⁾ A. ZOPPOLI, *op. cit.*, 9.

⁽²³³⁾ A. PERULLI, *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, cit., 20.

⁽²³⁴⁾ M. LUCIANI, *op. cit.*, 4.

⁽²³⁵⁾ Cfr. ad esempio S. RODOTÀ, *op. cit.*, 160-161, sul conflitto tra attività legate all’industrializzazione nascente e proprietà agraria.

⁽²³⁶⁾ S.R. BAGENSTOS, *Employment Law and Social Equality*, in *Michigan Law Review*, 2013, vol. 112, n. 2.

⁽²³⁷⁾ Qui entra in gioco quella che è stata definita come *terza funzione del diritto del lavoro* (cfr. G. MUNDLAK, *The Third Function of Labour Law: Distributing Labour Market Opportunities among Workers*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, cit., 315-328), vale a dire la ricerca di una redistribuzione di carattere orizzontale, la quale impone la verifica delle modalità e della intensità di fruizione dei diritti tra diverse tipologie di lavoratori e nel

Questo mette in crisi le tradizionali tecniche di tutela proprie del diritto del lavoro classico, nella misura in cui la nostra disciplina, tanto negli ordinamenti di *civil law*, che in quelli di *common law*, si è affermata come *time and space limited* ⁽²³⁸⁾ e si è basata su una concezione monolitica della forza-lavoro. Oltre ai previdenzialisti ⁽²³⁹⁾, del tema ha parlato Massimo D'Antona quando, interrogandosi sulla problematicità costituzionale del diritto del lavoro di fine secolo, identificava tre profili di criticità del conflitto binario tra capitale e lavoro i quali «investono dimensioni della vita collettiva e mettono in gioco valori fino ad oggi estranei alla sfera della produzione» ⁽²⁴⁰⁾: la contrapposizione nazionale/sovranazionale/infranazionale; il conflitto intergenerazionale; la diversificazione geografica della forza-lavoro.

Anche la risposta a queste sfide può diventare funzionale alla sostenibilità ambientale laddove si riconosca l'influenza, in termini limitativi, che la disuguaglianza esercita sulle gerarchie e sulle vulnerabilità sociali. In questo caso la funzione del diritto del lavoro può apparire più evanescente e, comunque, solo indirettamente collegata alla causa della sostenibilità ambientale. In realtà se si accetta l'idea che ogni crisi ambientale origina da una crisi delle gerarchie umane, cioè da condizioni di vulnerabilità delle comunità e da deficit democratici che impediscono, di fatto, il pieno esercizio della libertà delle scelte, l'eliminazione o comunque l'attenuazione delle disuguaglianze sociali

tempo, cioè tra diverse generazioni. È in larga parte il discorso di chi, nel riconoscere al diritto del lavoro italiano la costante ricerca di un "equilibrio sostenibile" tra efficienza e vincoli di solidarietà, si domandava se per il futuro lo stesso diritto del lavoro avesse avuto «le risorse necessarie per realizzare le armonizzazioni difficili in una società ove si moltiplicano gruppi e ceti che non stanno più sulla stessa barca» (U. ROMAGNOLI, *Lavoro e non lavoro*, in *LD*, 1995, n. 1, 7). In argomento, cfr. anche V. CAGNIN, *op. cit.*, spec. 94-100 e 135-149, e, sui profili intergenerazionali della giustizia sociale, M. KAPLAN, M. SANCHEZ, J. HOFFMAN, *Intergenerational Pathways to a Sustainable Society*, Springer, 2017.

⁽²³⁸⁾ S. DEAKIN, *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, cit., 174.

⁽²³⁹⁾ Non stupisce la particolare sensibilità di Persiani alla questione, quando rileva come nel mondo del lavoro sembri emergere un nuovo drammatico conflitto, quello generazionale, «tra presente e futuro», «tra la generazione, cioè, di chi ha avuto e quella di chi non può avere» (cfr. M. PERSIANI, *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale)*, in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Mattia Dell'Olio*, cit., tomo II, 1216-1218). In argomento, cfr. G. LUDOVICO, *A Responsabilidade Intergeracional no Direito Previdenciário Os Direitos Sociais na Dimensão Temporal*, in G. LUDOVICO, A. BRAGANÇA DE VASCONCELLOS WEINTRAUB, *A responsabilidade intergeracional no direito previdenciário*, Aracne, 2017, e, ivi, ampi riferimenti bibliografici. Si veda altresì L. FOGLIA, *La posizione professionale del lavoratore nel sistema di protezione sociale*, Giappichelli, 2012, 41-105.

⁽²⁴⁰⁾ M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, cit., 286.

(²⁴¹), anche e soprattutto nello spazio economico globale, divengono la vera priorità per l'affermarsi di un modello sociale ed economico sostenibile, in un tempo ragionevolmente vicino (²⁴²).

(²⁴¹) A. GREAR, *Towards 'Climate Justice'? A Critical Reflection on Legal Subjectivity and Climate Injustice: Warning Signals, Patterned Hierarchies, Directions for Future Law and Policy*, in *Journal of Human Rights and the Environment*, 2014, vol. 5, Special Issue, 103-133.

(²⁴²) Cfr. N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, cit., 149-150, secondo il quale «solo saldando l'oggi al domani, una singola economia alle economie di diverse collettività nazionali, i contesti più forti e produttivi con quelli più deboli, le esigenze della produzione con quelle dell'ambiente naturale e sociale sarà possibile rispondere all'interrogativo fondamentale del nostro tempo, che non riguarda solo (né principalmente) la produzione della ricchezza, ma semmai la sua distribuzione».

CAPITOLO II

**LAVORO E AMBIENTE:
CONFLITTO, CONTEMPERAMENTO,
CONVERGENZA**

Sezione I

LAVORO E AMBIENTE
COME VALORI COSTITUZIONALI PRIMARI

Le regole direttive dell'agire «devono essere fra loro in connessione reciproca, perché sia possibile una vita unitaria e sensata. Ci deve essere una “concordanza” degli ordinamenti etico-sociali, altrimenti sarebbe impossibile una vita ordinata e provvista di senso. Questa “concordanza” degli ordinamenti etico-sociali non esclude tensioni, opposizioni e finanche contraddizioni, a patto che esse concorrano in una unità superiore, o almeno possano in essa venir composte. In questo senso la concordanza degli ordinamenti etico-sociali è una coincidentia oppositorum

H. WELZEL, *Diritto naturale e giustizia materiale*, Giuffrè, 1965, 365

1. Introduzione

Interrogarsi sul rapporto tra lavoro e ambiente sul piano costituzionale implica, innanzitutto, ripercorrere le tappe dell'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale che, a partire dagli anni Settanta, ha accompagnato l'insorgere e l'aggravarsi della questione ambientale attraverso una complessa opera di qualificazione giuridica della nozione di ambiente in funzione della sua protezione alla stregua di un bene unitariamente inteso. Storicizzare il fenomeno giuridico oggetto di indagine, riconducendolo nel solco dei rapporti storico-materiali in funzione dei quali ha preso forma e si è evoluto nell'ordinamento, si rende necessario in quanto ogni processo di individuazione dei diritti della personalità – quale è il diritto all'ambiente – deve tenere conto di quelle indicazioni provenienti dalla coscienza sociale, mutevole

nel tempo, le quali consentono di individuare gli interessi la cui tutela pare essenziale ⁽¹⁾.

Dalla materializzazione della questione ambientale sul piano costituzionale scaturiranno, inoltre, alcune scelte interpretative e di politica del diritto in potenziale conflitto con l'idea della sostenibilità come valore giuridico trasversale, ascrivibile al principio di legalità, il quale implicherebbe il necessario raccordo della salvaguardia ambientale con ogni singolo aspetto dell'esperienza giuridica, vale a dire con l'unità logica e assiologica dell'intero sistema ordinamentale ⁽²⁾. La questione assume rilievo, nondimeno, in relazione al principio di offensività, in forza del quale non c'è reato senza offesa ad un bene giuridico di rilevanza costituzionale ⁽³⁾. Per cui la identificazione del bene ambiente come bene giuridico unitariamente inteso è funzionale allo sviluppo delle tesi che saranno presentate, in particolare, nel capitolo terzo dell'elaborato, dove si analizzerà il raccordo tra tutela ambientale e profili prevenzionistici in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si consideri infine che l'impostazione conoscitiva che si intende seguire in-
contra, a monte dell'indagine, il limite metodologico rappresentato dell'emersione nel campo del diritto ambientale delle teorie sulla *deumanizzazione* dei diritti ⁽⁴⁾, le quali hanno messo in discussione il principio che contribuisce alla stessa individuazione dell'ambiente come oggetto di tutela giuridica sul piano costituzionale attraverso l'opzione di fondo in esso contenuta: la centralità della persona umana ⁽⁵⁾. In dottrina è stato rilevato, infatti,

⁽¹⁾ S. PATTI, *La tutela civile dell'ambiente*, Cedam, 1979, 27.

⁽²⁾ D'obbligo il rinvio all'intera produzione scientifica di Pietro Perlingieri. Ma si veda, *ex multis*, P. PERLINGIERI, *Interpretazione e legalità costituzionale. Antologia per una didattica progredita*, ESI, 2012, 73-110. La configurazione dell'ambiente come valore costituzionale, peraltro, ha notevoli conseguenze «sia perché può formare oggetto di un principio per dirigere l'interpretazione delle leggi, sia perché in quanto valore rappresenta uno degli elementi portanti della società e della sua evoluzione» (G. D'ALFONSO, *La tutela dell'ambiente quale «valore costituzionale primario» prima e dopo la riforma del Titolo V della Costituzione*, in F. LUCARELLI (a cura di), *Ambiente, territorio e beni culturali nella giurisprudenza costituzionale*, ESI, 2006, 12).

⁽³⁾ V. MANES, *Il principio di offensività nel diritto penale. Canone di politica criminale, criterio ermeneutico, parametro di ragionevolezza*, Giappichelli, 2005.

⁽⁴⁾ A. PISANÒ, *Diritti deumanizzati. Animali, ambiente, generazioni future, specie umana*, Giuffrè, 2012, 91 ss.

⁽⁵⁾ La stessa dottrina gius-ambientale che aderisce in modo convinto alla prospettiva antropocentrica – recuperandone però una versione corretta, fondata cioè su una autentica centralità dell'uomo nel creato e non sulla contrapposizione utilitaristica – non ha mancato di rilevare come il principio dell'antropocentrismo traspaia sì in modo evidente nella giurisprudenza delle Corti costituzionali nazionali così come nell'ordinamento comunitario, ma sempre in termini piuttosto impliciti, quasi scontati e, comunque, mai con un'indicazione netta del significato di fondo da attribuirgli (M. CECCHETTI, *La disciplina giuridica della tutela dell'ambiente come "diritto dell'ambiente"*, in *Federalismi.it*, 2006, n. 25).

come l'ipotesi obiezione all'inclusione del tema dell'ambiente di lavoro nel tema ambientale in senso lato, fondata sul carattere artificiale del primo in contrapposizione alla dimensione naturale del secondo, sarebbe valida soltanto se il diritto ambientale fosse andato oltre l'antropocentrismo ⁽⁶⁾. Per cui la prospettiva di analisi prescelta, salvo non volere ridisegnare integralmente i confini epistemologici della nostra materia ⁽⁷⁾, deve necessariamente collocarsi a metà tra la visione antropocentrica dell'uomo come "padrone" della natura (capitalismo utilitaristico) ⁽⁸⁾, e la concezione ecocentrica che ne declama la mera appartenenza, se non la subalternità, all'ecosistema terrestre (*deep ecology*) ⁽⁹⁾. Si deve, in altre parole, accogliere un'interpretazione del rapporto tra uomo e ambiente che presuppone una visione sistemica del mondo ⁽¹⁰⁾, nella quale l'umanità è collocata all'interno del tutto ⁽¹¹⁾, simbiotica ma non per questo equiparata alle altre componenti dell'universo. Cioè la centralità del lavoro quale elemento essenziale dello sviluppo umano possa continuare ad essere affermata, ma in un rapporto di sostenibilità rispetto all'ambiente, tale da assumere una rilevanza attuale per il diritto laddove l'oggetto della tutela continui ad identificarsi con l'uomo in quanto persona (che lavora), collocata nel contesto sociale e ambientale in cui è immerso ⁽¹²⁾ e che lo circonda ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *DRI*, 1999, n. 2, 152.

⁽⁷⁾ D.J. DOOREY, *A Law of Just Transition? Putting Labor Law to Work on Climate Change*, Osgoode Hall Law School Legal Studies Research Paper, 2016, n. 35.

⁽⁸⁾ Sui diversi paradigmi di filosofie ambientali, si veda P. PAGANO, *Antropocentrismo, biocentrismo, ecocentrismo: una panoramica di filosofia ambientale*, in *Energia, Ambiente e Innovazione*, 2004, n. 2, 72-86.

⁽⁹⁾ M. ANDREOZZI, *Verso una Prospettiva Ecocentrica. Ecologia profonda e pensiero a rete*, LED, 2011; M. UEBEL, voce *Ecocentrism*, in J. NEWMAN (a cura di), *Green Ethics and Philosophy. An A-to-Z Guide*, Sage, 2011, 133 ss.; E. KATZ, A. LIGHT, D. ROTHENBERG, *Beneath the Surface. Critical Essays in the Philosophy of Deep Ecology*, MIT Press, 2000; J.A. PASSMORE, *Man's Responsibility for Nature. Ecological Problems and Western Tradition*, Duckworth, 1974.

⁽¹⁰⁾ F. CAPRA, U. MATTEI, *Ecologia del diritto. Scienza, politica, beni comuni*, Aboca, 2017; F. CAPRA, P.L. LUISI, *The Systems View of Life. A Unifying Vision*, Cambridge University Press, 2014.

⁽¹¹⁾ «L'uomo è parte della natura, non fuori o sopra di essa, per cui l'ambiente non può essere configurato come una relazione esteriore di dominio, essendo un valore interiorizzato dalla personalità umana: il diritto all'ambiente impegna al più alto livello la dignità e la responsabilità personale» (A. POSTIGLIONE, *Ambiente: suo significato giuridico unitario*, in *RTD-Pub*, 1985, n. 1, 44).

⁽¹²⁾ G. CLÉMENT, *L'Alternativa ambiente*, Quodlibet, 2014, 33.

⁽¹³⁾ È questa la prospettiva di analisi accolta dalla dottrina maggioritaria nel campo del diritto dell'ambiente tanto a livello nazionale (cfr. B. CARAVITA, *Diritto dell'ambiente*, Il Mulino, 2005) quanto internazionale (cfr. D. BODANSKY, J. BRUNNÉE, E. HEY (a cura di), *The Oxford Handbook of International Environmental Law*, Oxford University Press, 2012, 15 ss.).

2. La materializzazione della questione ambientale sul piano costituzionale. Contributo allo studio del ruolo del sindacato nella evoluzione della tutela dell'ambiente

In questa direzione di ricerca va innanzitutto rilevato che, sul piano giuridico, il termine “ambiente” indica un concetto «tendenzialmente macroscopico e di difficile determinazione, che manifesta una intrinseca complessità strutturale dovuta, in particolare, al suo carattere poliedrico e multidimensionale»⁽¹⁴⁾. Un concetto rimasto, per lungo tempo, estraneo alla tradizione normativa italiana (e non solo): nel 1970 Ugo Pototschnig riportava come l'unico dato certo fosse la sua caratterizzazione in senso negativo, derivante dalla differenziazione «fra bene singolo e insieme ambientale»⁽¹⁵⁾. Tanto che quando la questione ambientale cominciò a porsi in maniera evidente, la legislazione vigente si occupava esclusivamente delle risorse naturali suscettibili di proprietà⁽¹⁶⁾, mentre nessuna regolamentazione protettiva esisteva per taluni beni che, pur rivestendo un interesse primario, avevano «la sfortuna di non avere proprietario»⁽¹⁷⁾.

Gli osservatori più radicali non hanno mancato di annotare come l'assenza di una espressa previsione costituzionale in materia di tutela dell'ambiente testimoniassero la scarsa attenzione dei costituenti al significato e all'importanza del problema della conservazione della natura, alle sue implicazioni urbanistiche e sociali, ai suoi rapporti con la salute pubblica, all'impiego del tempo libero, alla conservazione del suolo⁽¹⁸⁾. In realtà, come vedremo subito, questo dato giuridico è stato fortemente condizionato, almeno fino alla fine degli anni Sessanta, da quello economico-sociale e, segnatamente, dalla necessità di dare al Paese «un assetto istituzionale consono a una moderna democrazia, temi la cui risoluzione era davvero impellente»⁽¹⁹⁾.

In Italia, Paese di industrializzazione tardiva e diseguale, il formarsi di una consapevolezza ambientale sul piano politico e sociale tardò a maturare. La stessa coscienza che il diritto alla salute rappresentasse un connotato della persona fisica e fosse, perciò, «un bene irrinunciabile e inalienabile» nell'ambito dei rapporti interpretati di scambio, maturò con qualche ritardo

⁽¹⁴⁾ M. CECCHETTI, *Principi costituzionali per la tutela dell'ambiente*, Giuffrè, 2000, 1.

⁽¹⁵⁾ U. POTOTSCHNIG, *Strumenti giuridici per la difesa della natura*, in *FA*, 1970, n. 9, III, 461.

⁽¹⁶⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁷⁾ Ivi, 466. Il riferimento era all'aria, alla fauna e alla flora.

⁽¹⁸⁾ A. CEDERNA, *Saggio sulla distruzione della natura in Italia*, in AA.VV., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea costituente*, Vallecchi, 1969, 58.

⁽¹⁹⁾ S. LUZZI, *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, 2009, 24.

nel movimento sindacale ⁽²⁰⁾. Nella fase della ricostruzione le conseguenze ambientali dei nuovi modelli di produzione non erano contemplate nelle strategie di azione sindacale, o comunque erano ritenute «un sacrificio minimale che valeva la pena pagare sull'altare dell'industrializzazione» ⁽²¹⁾. E tantomeno la cittadinanza e i movimenti collettivi potevano avvertire la questione delle ricadute sull'ambiente e sulla salute pubblica dello sviluppo industriale del Paese: in un momento in cui le imprese avevano scatenato una forte controffensiva verso i diritti dei lavoratori ⁽²²⁾, di fronte alla grande disponibilità di manodopera a basso costo conseguente all'esodo agricolo ⁽²³⁾, la priorità non solo era la tutela della salute interna alle fabbriche ⁽²⁴⁾, ma la elaborazione di una strategia di rappresentanza che fosse in grado di dare risposta a un bisogno reale delle masse operaie e contadine che prima di tutto volevano e dovevano essere garantite quanto ai loro mezzi elementari di sussistenza ⁽²⁵⁾.

Il paradigma dello sviluppo, inteso come percorso di fuoriuscita dalla condizione rurale, vissuta come condizione di scarsità materiale in un contesto sociale e culturale arretrato, è stato dominante nella fase del miracolo economico e in un certo senso si poneva in continuità con le politiche industriali del ventennio fascista ⁽²⁶⁾. Specularmente allo stereotipo del cittadino subalterno, stava il modello del lavoratore «rassegnato e fatalista», che accetta, senza discutere, «i dogmi più spinti del taylorismo razionalizzante» ⁽²⁷⁾. Fu difatti quel paradigma, ancora privo di riferimenti alla dimensione della sostenibilità dello sviluppo, e per certi versi antitetico all'ideale di progresso

⁽²⁰⁾ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976, 11.

⁽²¹⁾ Ivi, 42. Sul punto, cfr. K. CALAVITA, *Worker Safety, Law, and Social Change: The Italian Case*, in *Law & Society Review*, 1986, vol. 20, n. 2, 189-228; F. CARNEVALE, A. BALDASSERONI, *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Laterza, 1999, spec. 147-229.

⁽²²⁾ P. ICHINO, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano*, in *RIDL*, 2007, n. 1, 221-247, spec. 237.

⁽²³⁾ C. FALASCA, *Lavoro e ambiente. La Cgil e la transizione alla sostenibilità*, Ediesse, 2006, 46.

⁽²⁴⁾ S. LUZZI, *op. cit.*, 41.

⁽²⁵⁾ F. FERRAROTTI, *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale*, in F. FERRAROTTI, *Idee per una nuova società*, Vallecchi, 1974, 283.

⁽²⁶⁾ In argomento, F. DE FELICE, *Nazione e sviluppo: un nodo non sciolto*, in F. BARBAGALLO (a cura di), *Storia dell'Italia repubblicana. Volume secondo. La trasformazione dell'Italia. Sviluppo e squilibri*, Einaudi, 1995, tomo 1, 838, ha osservato come, «accanto e dentro la permanenza del modello "militarizzato", si sviluppa un altro modello di nazionalizzazione che privilegia gli elementi "acquisitivi"; la possibilità di accesso al benessere comporta l'accettazione del meccanismo che ne crea le condizioni; il coinvolgimento in esso è condizione per un ampliamento delle possibilità. Per usare una formula fortunata, il nuovo modello di nazionalizzazione è fondato sulle "aspettative crescenti"». Sul rapporto tra sviluppo industriale, lavoro e ambiente nel primo Dopoguerra, si veda altresì C. FALASCA, *op. cit.*, 39-42.

⁽²⁷⁾ L. MONTUSCHI, *op. cit.*, 12.

(²⁸), ad alimentare il consenso politico e sociale intorno a quelle «iniziative imprenditoriali che, nei primi decenni postbellici, riplasmarono radicalmente, e per lo più irreversibilmente, gli assetti ambientali di vasti territori del paese» (²⁹).

Sollecitato da uno sviluppo tumultuoso e in larga parte sregolato della industrializzazione postbellica, il tema della tutela dell'ambiente comincia ad affiorare, già dalla seconda metà degli anni Sessanta, nel dibattito civilistico sulla teoria dei beni, nei termini di una mutata considerazione del rapporto tra l'uomo e la natura, tra la persona e il "mondo" (³⁰). A differenza delle prime ricostruzioni dottrinali sul conflitto tra proprietà fondiaria e iniziativa economica industriale, tendenti in linea generale a favorire l'attività produttiva, gli interessi alla conservazione e alla difesa dell'ambiente si affacciano all'attenzione del giurista prima, e del legislatore nazionale dopo, in relazione all'aspirazione a una «migliore condizione della vita» (³¹). Pietro Rescigno fu tra i primi a rilevare come la propensione incoraggiata dalle leggi e dai giudici «a tradurre in cose le energie, il lavoro, l'iniziativa e perfino i sentimenti e le sofferenze e le passioni degli uomini», cominciasse a cedere ad una visione in cui il mondo diviene «materia di pretese individuali o di gruppi privati, dirette a difendere la natura ed a promuoverne lo sviluppo» (³²).

Se inizialmente le scelte politiche e giudiziarie si indirizzarono unicamente alla massimizzazione della crescita industriale e del benessere materiale, dalla fine degli anni Sessanta, su quasi tutto il territorio nazionale, la contiguità tra industria e residenza è, in effetti, condizione scatenante di proteste e denunce da parte delle comunità locali e del sindacato. Nel 1972 Cgil, Cisl e Uil della provincia di Cremona si oppongono fermamente all'ulteriore ampliamento dell'impianto della Amoco Corporation, la raffineria di petrolio divenuta successivamente proprietà della Tamoil (³³). Del 1974 è la riunione sin-

(²⁸) Cfr. M.L. RIGHI, *Le lotte per l'ambiente di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, in *Studi Storici*, 1992, n. 2-3, 619, secondo cui «I termini "progresso" e "sviluppo", con i quali si connota solitamente la fase espansiva del capitalismo italiano, non sembrano i più appropriati, se riferiti alle condizioni di vita e di lavoro degli operai negli anni Cinquanta e Sessanta».

(²⁹) S. ADORNO, S. NERI SERNERI, *Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia. Introduzione*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, 2009, 25.

(³⁰) Così P. RESCIGNO nel saggio *Disciplina dei beni e situazioni della persona*, in *Quaderni fiorentini*, 1976-1977, II, 861 ss., qui 877, citato da G. RESTA, *I rifiuti come beni in senso giuridico*, in *Rivista critica del diritto privato*, 2018, n. 2, 207.

(³¹) P. RESCIGNO, *op. cit.*, 878.

(³²) *Ivi*, 879.

(³³) S. RAVELLI, *Morire di petrolio. Trent'anni di lotte radicali a Cremona contro l'inquinamento ambientale, economico, sociale e politico*, Reality Book, 2014, 11.

dacale in cui a un gruppo di lavoratori venne per la prima volta esplicitata la pericolosità della sostanza lavorata in alcuni stabilimenti del Petrolchimico di Porto Marghera per le popolazioni residenti nelle zone limitrofe all'impianto ⁽³⁴⁾. Sul piano della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il "risveglio" è propiziato dalla rapida crescita politica dei lavoratori ⁽³⁵⁾. Quella breve ma intensa esperienza di contrattazione delle condizioni ambientali del lavoro che coinvolse migliaia di lavoratori tra l'autunno caldo e i primi anni Settanta, oltre a ridurre sensibilmente la nocività nelle fabbriche, costituì uno dei momenti più significativi di partecipazione collettiva «a una diversa progettazione dell'organizzazione del lavoro» ⁽³⁶⁾.

Al di fuori dei confini della fabbrica, i problemi delle grandi città, l'inquinamento, i trasporti urbani e suburbani emersero come un motivo di denuncia nei confronti di una società che affrettatamente cercava di «porsi sul binario della acquisizione di mete del benessere», pur essendone ancora profondamente distante ⁽³⁷⁾. E infatti, la questione ambientale poté affermare il proprio potenziale di contestazione radicale nei confronti dei modelli più estrattivi di sviluppo, basati sull'industrializzazione selvaggia e sull'abusivismo edilizio, solo quando il modello delle "aspettative crescenti" ⁽³⁸⁾ entrò in crisi per ragioni proprie ⁽³⁹⁾, al punto da erodere la capacità stessa delle aree industriali contigue agli insediamenti abitativi di sostenere non solo l'occupazione e i redditi delle comunità locali, ma anche le aspettative di benessere delle generazioni future. Il diffondersi di una coscienza ambientale nella cittadinanza e nei lavoratori si accompagna alla crisi e talvolta al venir meno delle motivazioni economiche e occupazionali che avevano reso socialmente e ambientalmente sostenibile la localizzazione degli impianti industriali in prossimità delle aree urbane ⁽⁴⁰⁾.

È in questo contesto che matureranno le premesse per le prime sostanziali forme di giuridificazione nel campo della normativa ambientale, in risposta pur ancora ad esigenze sporadiche e marcatamente settoriali ⁽⁴¹⁾. Gli studi di

⁽³⁴⁾ F. CASSON, *La fabbrica dei veleni. Storie e segreti di Porto Marghera*, Sperling & Kupfer, 2007, 27.

⁽³⁵⁾ L. MONTUSCHI, *op. cit.*, 12.

⁽³⁶⁾ M.L. RIGHI, *op. cit.*, 619.

⁽³⁷⁾ Così G. GIUGNI, *Sindacato: anni '70*, in G. GIUGNI, *Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973*, De Donato, 1973, 106, ma già in *EL*, 1972, n. 2, 169-188.

⁽³⁸⁾ F. DE FELICE, *op. cit.*, 838.

⁽³⁹⁾ Così S. ADORNO, S. NERI SERNERI, *op. cit.*, 27.

⁽⁴⁰⁾ M. NUCIFORA, *Pianificazione e politiche per l'ambiente. Le aree industriali italiane nel secondo Novecento*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *op. cit.*, 317.

⁽⁴¹⁾ La manualistica in materia considera come prima normativa propriamente ambientale la l. n. 615/1966, concernente la lotta contro l'inquinamento atmosferico (c.d. legge "anti-smog"), seguita dalla legge sulle sostanze pericolose (l. n. 256/1974), dalla legge Merli

diritto dell'ambiente e gli orientamenti giurisprudenziali tra gli anni Settanta e gli anni Ottanta saranno influenzati dallo scritto di Massimo Severo Giannini *Ambiente: saggio sui diversi suoi aspetti giuridici* ⁽⁴²⁾. I capisaldi di questa dottrina possono essere così schematizzati: l'ambiente è concepito come un bene; il concetto di ambiente non è una nozione giuridica, ma soltanto la somma di una pluralità di profili giuridicamente rilevanti che incrociano la dimensione naturalistica (paesaggio, beni culturali, bellezze naturali, parchi floro-faunistici, ecc.), urbanistica (sanità, igiene del suolo, difesa delle risorse idriche, difesa dell'atmosfera, ecc.) e dell'inquinamento; gli strumenti legislativi del presente e del futuro per la difesa del bene ambiente non sono che gli strumenti del passato, con dei perfezionamenti applicativi. Questa tesi ruotava attorno al convincimento che all'ambiente dovessero attribuirsi dimensioni multiformi e che, per poterne cogliere i tratti distintivi, le relative discipline normative non potessero che essere settoriali, sebbene già si riconoscesse come stessero emergendo dei tratti comuni, anticipando quello che sarebbe stato il futuro assetto unitario ⁽⁴³⁾.

Il superamento della tesi pluralista è stato incrementale e ha coinciso, nel suo evolversi, con l'acuirsi della questione ambientale e con i conseguenti aggiustamenti sul piano legislativo, giurisprudenziale, amministrativo e istituzionale. Il disastro dell'Icmesa di Seveso del 10 luglio 1976 fu, in particolare, il primo episodio della storia italiana in cui il rischio ambientale palesò il suo potenziale distruttivo, consentendo un cambio di atteggiamento nei confronti del rapporto tra fabbrica e ambiente, anche a livello di legislazione comunitaria. La drammaticità di quell'evento segnò lo spartiacque tra due momenti ⁽⁴⁴⁾: quello in cui centrale era la questione della salute dei lavoratori nella fabbrica, e quello nel quale la dimensione pubblicistica del problema "salute e lavoro" si allarga a uno scenario più ampio e complesso in cui la nocività ambientale è subita dalle comunità circostanti l'insediamento industriale e dall'ambiente inteso in senso lato. L'idea secondo la quale ciò che accadeva all'interno delle fabbriche non avesse ricadute sostanziali sull'ambiente naturale e sulle comunità dimostrò la sua fallacia ⁽⁴⁵⁾. Con il disastro ambientale di Seveso, a cui seguì di lì a poco quello della Anic (Eni-

sull'inquinamento idrico (l. n. 319/1976) e dal decreto legislativo sui rifiuti (d.P.R. n. 915/1982). Cfr. G. ROSSI (a cura di), *Diritto dell'ambiente*, Giappichelli, 2015, 13.

⁽⁴²⁾ M.S. GIANNINI, *Ambiente: saggio sui diversi suoi aspetti giuridici*, in *RTDPub*, 1973, n. 1.

⁽⁴³⁾ Ivi, 25.

⁽⁴⁴⁾ Così C. FALASCA, *op. cit.*, 61.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. S. LUZZI, *op. cit.*, 148, il quale sul punto cita anche il volume di N. PENELOPE, *Seveso. 1976-2006*, Nuova Iniziativa Editoriale, 2006, 36-37. In argomento, cfr. altresì L. CENTEMERI, *Ritorno a Seveso. Il danno ambientale, il suo riconoscimento, la sua riparazione*, Bruno Mondadori, 2006.

chem) di Manfredonia (il 26 settembre 1976) ⁽⁴⁶⁾, si sgretolò non solo una convinzione popolare, ma una *forma mentis* che caratterizzava l'atteggiamento dei sindacati, della politica e della magistratura.

Difronte a simili accadimenti, la dottrina civilistica, intenta a ricostruire la nozione unitaria di ambiente a cavallo tra gli anni Settanta e gli anni Ottanta, non mancò di rimarcare l'insufficienza dell'azione dei singoli per la tutela ambientale, ricomprendendo nel novero degli interventi dei gruppi e delle azioni di categoria il contributo potenziale delle OO.SS. Decisivo in tal senso appariva il richiamo allo schema dell'articolo 9, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori) ⁽⁴⁷⁾, comprensivo della legittimazione ad agire per l'inibitoria di attività inquinanti nocive alla salute dei lavoratori ⁽⁴⁸⁾, dall'esercizio della quale avrebbero potuto trarre beneficio «anche gli abitanti dell'ambiente circostante» ⁽⁴⁹⁾.

Dalla seconda metà degli anni Ottanta, le istanze di una politica ambientale cominciano a prendere la forma di un apparato di norme e principi omogenei, prodromici alla configurazione unitaria della nozione di ambiente da parte della giurisprudenza. Con l'avanzare dei drastici processi di ristrutturazione tecnologica e organizzativa del sistema industriale, implicanti una significativa rivisitazione dei modelli organizzativi del lavoro e l'accendersi del dibattito dottrinale sulla crisi del diritto del lavoro ⁽⁵⁰⁾, quelle istanze si tradussero in interventi legislativi di respiro più ampio, destinati a contribuire significativamente alla graduale trasformazione dell'impatto ambientale e territoriale dell'industria, proprio mentre i processi di delocalizzazione e parziale deindustrializzazione andavano ridefinendo i termini del rapporto tra sviluppo industriale, governo del territorio e tutela occupazionale ⁽⁵¹⁾.

Sospinti da una crescente attenzione al tema da parte delle istituzioni internazionali ⁽⁵²⁾, in ragione dell'aggravarsi della crisi ambientale ⁽⁵³⁾, questi mu-

⁽⁴⁶⁾ Cfr. G. DI LUZIO, *I fantasmi dell'Enichem. La lezione di civiltà di un operaio del petrolchimico di Manfredonia*, Baldini Castoldi Dalai, 2003, e, ancora, S. LUZZI, *op. cit.*, 152-155.

⁽⁴⁷⁾ AA.VV., *Il problema dell'uomo nell'ambiente*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, spec. 80-81.

⁽⁴⁸⁾ G. VISINTINI, *Discussione*, in *La responsabilità dell'impresa per i danni all'ambiente e ai consumatori. Atti del Convegno*, Giuffrè, 1978, 116 ss.

⁽⁴⁹⁾ S. PATTI, *op. cit.*, 132.

⁽⁵⁰⁾ Cfr., *ex multis*, M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Italia e Spagna*, ESI, 1990.

⁽⁵¹⁾ S. ADORNO, S. NERI SERNERI, *op. cit.*, 20.

⁽⁵²⁾ A. FODELLA, F. PINESCHI (a cura di), *La protezione dell'ambiente nel diritto internazionale*, Giappichelli, 2009; G. BADIALI, *La tutela internazionale dell'ambiente*, ESI, 1995.

⁽⁵³⁾ È dalla Dichiarazione delle Nazioni unite sull'ambiente umano (Stoccolma, 1972) che comincia a riconoscersi come, attraverso il rapido sviluppo della scienza e della tecnologia, l'uomo abbia acquisito «la capacità di trasformare il suo ambiente in innumerevoli modi e in

tamenti determineranno la materializzazione dell'interesse all'ambiente e della sua difesa intesa nel significato unitario del termine ⁽⁵⁴⁾, ovvero come insieme omogeneo di competenze giuridiche, di poteri amministrativi, di centri d'imputazione giuridica e di situazioni giuridiche tutelabili, oggi confluite in larga parte nel decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e in numerosi altri provvedimenti legislativi di carattere settoriale ⁽⁵⁵⁾. Se con la sentenza resa a sezioni unite il 6 ottobre 1979, n. 5172, la Cassazione per la prima volta riconosce l'esistenza di uno specifico «diritto alla salubrità dell'ambiente» ⁽⁵⁶⁾, è nella seconda metà degli anni Ottanta che la Corte costituzionale giungerà al capovolgimento della dottrina gianniniana individuando nell'articolo 32 Cost. la chiave interpretativa per l'inquadramento dell'ambiente come «bene giuridico unitario, avente una propria ed autonoma rilevanza, e come tale distinto dagli elementi naturali che lo compongono, nonché oggetto di una disciplina differente rispetto a quelle che regolano i singoli elementi di esso» ⁽⁵⁷⁾.

misura senza precedenti. I due elementi del suo ambiente, l'elemento naturale e quello da lui stesso creato, sono essenziali al suo benessere e al pieno godimento dei suoi fondamentali diritti, ivi compreso il diritto alla vita» (Preambolo, § 1).

⁽⁵⁴⁾ Sul processo di *materializzazione* della nozione di ambiente, si veda G. ROSSI, *op. cit.*, 11 e 20-21; G. D'ALFONSO, *op. cit.*; A. POSTIGLIONE, *op. cit.* Si veda altresì S. PATTI, voce *Ambiente (tutela dell') nel diritto civile*, in *DDPCiv*, 1987, I, 286, il quale sottolinea che, già nella formulazione originaria, diversi articoli della Costituzione – segnatamente, l'art. 9 e l'art. 32 – risultavano strettamente connessi con la problematica dell'ambiente naturale. Il medesimo argomento è trattato ampiamente in S. PATTI, *La tutela civile dell'ambiente*, cit.

⁽⁵⁵⁾ Tra cui, da ultimo, la l. n. 68/2015 in materia di riforma dei reati ambientali e la l. n. 221/2015 recante *Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali*.

⁽⁵⁶⁾ Con riferimento al tipo di protezione relativa al diritto all'ambiente salubre, la Cassazione in questa pronuncia mette in risalto l'evidenza «che si tratta di tecnica giuridica di tipo garantistico, che è poi quella propria dei “diritti fondamentali” o “inviolabili” della persona umana». Si tratta cioè, di «tutela piena che si concreta nella attribuzione di poteri di libera fruizione di utilità e di libero svolgimento di attività, di esclusione degli ostacoli che all'una o all'altro si frappongono da parte di chicchessia. Ed è in questa difesa a tutta oltranza contro ogni iniziativa ostile, da chiunque provenga – altri singoli o persino l'autorità pubblica – non già in una considerazione atomistica, asociale, separata dall'uomo che risiede il significato del richiamo al “diritto fondamentale dell'individuo”. In una parola: la strumentazione giuridica è quella del diritto soggettivo, anzi del diritto assoluto».

⁽⁵⁷⁾ Sebbene la Corte costituzionale riconosca che le varie componenti del bene ambiente possano anche costituire, isolatamente e separatamente, oggetto di cura e di tutela, «Il fatto che l'ambiente possa essere fruibile in varie forme e differenti modi, così come possa essere oggetto di varie norme che assicurano la tutela dei vari profili in cui si estrinseca, non fa venir meno e non intacca la sua natura e la sua sostanza di bene unitario che l'ordinamento prende in considerazione». Così C. cost. 30 dicembre 1987, n. 641. Ma si veda anche C. cost. 28 maggio 1987, n. 210: «Va riconosciuto lo sforzo in atto di dare un riconoscimento

Il vasto contenzioso giudiziario scaturito tra gli anni Ottanta e gli anni Novanta sull'applicazione delle normative ambientali di nuova generazione testimoniava, comunque, i persistenti ritardi del sistema industriale italiano nel modulare gli obiettivi di produttività e creazione di ricchezza in forma compatibile con la salvaguardia dell'ambiente, inteso come complesso equilibrio ecologico tra uomo e natura. Fin dal secondo dopoguerra, l'emergere della crisi ambientale era stato, del resto, la diretta conseguenza «dell'erronea quanto diffusa convinzione dell'inesauribilità delle risorse naturali, che ha spinto gli industriali a considerarne lo sfruttamento un diritto loro dovuto e le istituzioni a subordinarne la tutela alla necessità di non imporre alcun freno allo sviluppo, giudicato il solo garante della stabilità sociale»⁽⁵⁸⁾.

Mentre sul piano sociale e sindacale la questione ambientale si concretizzò, in questa fase storica, nella lotta per l'adozione di tecnologie antinquinamento e intorno alla discussione sulla delocalizzazione del complesso industriale, ben presto cominciò a porsi, sia nel campo del diritto ambientale, sia nel campo del diritto del lavoro, il problema della sostenibilità delle scelte relative alle misure di tutela da adottare nei riguardi dell'uno e dell'altro bene. Anziché trovare convergenza all'interno di un disegno unitario di sviluppo sostenibile, tuttavia, le contraddizioni tra questione sociale e questione ambientale vennero rapidamente al pettine, tramutandosi in un conflitto drammatico tra due culture che apparivano, al tempo, irriducibili ed inconciliabili: quella industrialista, fortemente appoggiata dal movimento operaio e sindacale, e quella ambientalista⁽⁵⁹⁾. Se a partire dalla fine degli anni Settanta

specifico alla salvaguardia dell'ambiente come diritto fondamentale della persona ed interesse fondamentale della collettività e di creare istituti giuridici per la sua protezione. Si tende, cioè, ad una concezione unitaria del bene ambientale comprensiva di tutte le risorse naturali e culturali. Esso comprende la conservazione, la razionale gestione ed il miglioramento delle condizioni naturali (aria, acque, suolo e territorio in tutte le sue componenti), la esistenza e la preservazione dei patrimoni genetici terrestri e marini, di tutte le specie animali e vegetali che in esso vivono allo stato naturale ed in definitiva la persona umana in tutte le sue estrinsecazioni. Ne deriva la repressione del danno ambientale cioè del pregiudizio arrecato, da qualsiasi attività volontaria o colposa, alla persona, agli animali, alle piante e alle risorse naturali (acqua, aria, suolo, mare), che costituisce offesa al diritto che vanta ogni cittadino individualmente e collettivamente. Trattasi di valori che in sostanza la Costituzione prevede e garantisce (artt. 9 e 32 Cost.), alla stregua dei quali, le norme di previsione abbinano di una sempre più moderna interpretazione».

⁽⁵⁸⁾ F. PAOLINI, *Industria diffusa e inquinamento nell'area fiorentino-pratese, 1946-2001*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *op. cit.*, 172.

⁽⁵⁹⁾ L. CORONA, *Industrialismo e ambiente urbano: le molte identità di Bagnoli*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *op. cit.*, 203.

il fenomeno delle dismissioni cominciava ad emergere con chiarezza ⁽⁶⁰⁾, è in concomitanza con la crisi e le ristrutturazioni della metà degli anni Ottanta che, almeno in un primo momento, l'attenzione negoziale del sindacato torna a catalizzarsi su obiettivi primari di difesa dei posti di lavoro e degli impianti, a scapito del controllo della sicurezza della prestazione del lavoro e dell'impatto ambientale delle produzioni ⁽⁶¹⁾. Emblematica fu la vicenda della Montedison di Porto Marghera ⁽⁶²⁾, dove la sensibilità e le denunce dei singoli lavoratori verso la tutela della salute e dell'ambiente dentro e fuori la fabbrica finirono per scontrarsi duramente con gli interessi della produzione e con la posizione "troppo dolce" del sindacato ⁽⁶³⁾.

Tanto la riconfigurazione degli assetti industriali, quanto l'elaborazione di una sensibilità da parte dell'opinione pubblica e della società civile verso la salvaguardia ambientale, nel contesto locale si tradurranno in un processo di mediazione tra soggetti sociali – imprenditori, lavoratori, popolazione civile, gruppi di cittadini – e decisori politici e amministrativi. Una forma di concertazione sociale di prossimità, al contempo foriera e risolutrice di conflitti, tra i quali ricorrente era quello che tendeva a contrapporre la tutela dell'ambiente e quella dell'occupazione e del lavoro, ma anche fautrice di necessari compromessi, tendenzialmente favorevoli alle ragioni dell'economia, tra le istanze poste dal territorio e le esigenze delle imprese, che il legislatore attua producendo normative che, specie a livello locale e regionale, solo parzialmente contribuiranno a indirizzare l'attività d'impresa verso percorsi di autentica responsabilizzazione, limitandone l'attitudine

⁽⁶⁰⁾ In argomento, cfr. E. ARMANO, C.A. DONDONA, F. FERLAINO (a cura di), *Postfordismo e trasformazione urbana. Casi di recupero dei vuoti industriali e indicazioni per le politiche nel territorio torinese*, IRES, Centro stampa regione Piemonte, 2016.

⁽⁶¹⁾ G. SATERIALE, *Contrattare in azienda. Come scegliere gli obiettivi giusti e come negoziarli*, Edit. Coop., 1999, 149.

⁽⁶²⁾ S. LUZZI, *op. cit.*, 126-130.

⁽⁶³⁾ Il riferimento è alla nota vicenda dell'operaio Gabriele Bortolozzo, il quale aveva cominciato a protestare duramente, anche più della Commissione ambiente del Petrolchimico e dei sindacati. Li aveva scavalcato e anche accusati di inerzia. Era entrato in conflitto con tutti coloro che comandavano in fabbrica, da una parte (i dirigenti) e dall'altra (i sindacati): così F. CASSON, *op. cit.*, 146. Analoghe considerazioni si rinvencono in G. NEBBIA, *Breve storia della contestazione ecologica*, in *Quaderni di Storia Ecologica*, 1994, n. 4, 19-70, il quale al § 17, ripercorre brevemente la storia delle lotte ecologiche operaie, come quella dell'ACNA di Cengio, condotta, appunto, in contrapposizione alla posizione "troppo dolce" del sindacato. Si veda anche G. NEBBIA, *Contributo a una storia della contestazione ecologica*, ivi, 1993, n. 3, 111-114, e G. NEBBIA, *La contestazione ecologica*, in *Sociologia Urbana e Rurale*, 1990, n. 31, 27-36.

estrattiva attraverso la regolazione dello sfruttamento delle risorse e delle emissioni inquinanti ⁽⁶⁴⁾.

Quando il conflitto tra lavoro e ambiente appariva per certi versi insanabile, l'evoluzione del diritto del lavoro sul versante della tutela della salute contribuirà, ancora una volta, alla maturazione del diritto ambientale. A una fase di accettazione silenziosa, collegata alle "aspettative crescenti" di benessere, sviluppo occupazionale e welfare generato dall'industria, seguirono inevitabilmente i processi di deindustrializzazione e una nuova presa di coscienza ambientale si diffuse nel lavoratore-cittadino. Il processo di desertificazione industriale, infatti, non solo comportò il proliferare di aree abbandonate a forte rischio ambientale ⁽⁶⁵⁾, ma anche il formarsi di una nuova consapevolezza politico-sociale sulle questioni legate alla tutela del paesaggio e sulla pericolosità degli impianti. È con la smaterializzazione dei confini della fabbrica tipo del Novecento industriale, dentro i quali le coscienze operaie restavano tacitate dal regime deresponsabilizzante della subordinazione, che la consapevolezza critica della società civile e della rappresentanza del lavoro comincia a manifestarsi con maggiore fervore, rendendosi sensibile nei riguardi di quegli interessi di carattere generale, legati alla salvaguardia dell'ambiente naturale, del paesaggio e dei beni comuni locali, rimasti estranei o comunque fino ad allora percepiti come opzionali rispetto all'interesse alla tutela dei redditi e dell'occupazione.

Centrale nel perfezionamento di una sensibilità ambientale dei lavoratori e del movimento sindacale sarà il progressivo spostarsi dell'attenzione sociale dal danno provocato dalle industrie alla salute degli individui verso il danno inferto all'ambiente, non necessariamente prodotto da disastri ambientali e tecnologici. Il passaggio dell'attenzione politica e sociale dall'infortunistica individuale sul lavoro verso i controlli sanitari su nuclei di operai impiegati nei reparti o stabilimenti più nocivi, per arrivare alle indagini epidemiologiche sulle patologie diffuse nelle popolazioni dei territori interessati, pur rimanendo all'interno di un approccio igienico-sanitario, testimoniò «il progressivo affermarsi di una considerazione sistemica del rapporto tra industria e salute» ⁽⁶⁶⁾.

Il disastro della centrale nucleare di Černobyl' del 26 aprile 1986 e il referendum anti-nucleare che seguì a stretto giro riportarono al centro del confronto politico-sindacale il tema del c.d. "ambiente esterno", in considerazione dello schierarsi di numerosi rappresentanti del mondo del lavoro con-

⁽⁶⁴⁾ S. ADORNO, S. NERI SERNERI, *op. cit.*, 22-23.

⁽⁶⁵⁾ E. ARMANO, C.A. DONDONA, F. FERLAINO (a cura di), *op. cit.*

⁽⁶⁶⁾ S. ADORNO, S. NERI SERNERI, *op. cit.*, 24.

tro quella scelta energetica ⁽⁶⁷⁾. Sul piano dell'ordinamento intersindacale, saranno i contratti collettivi della fine del decennio Ottanta e dei primi anni Novanta a sperimentare per la prima volta forme di disciplina del «rischio ambientale», producendo le prime norme riguardanti il rapporto fabbrica-territorio, l'uso efficiente delle risorse, l'inquinamento atmosferico ⁽⁶⁸⁾: seppur con evidenti ritardi e non pochi limiti sul profilo della qualità tecnica dei contenuti regolativi, le parti sociali tornano a misurarsi con un concetto di ambiente di tipo sistemico e integrato.

Nel campo del diritto ambientale, si perveniva contestualmente alla distinzione tra un diritto all'ambiente e un diritto all'ambiente salubre, intendendo con la prima espressione il diritto alla integrità dell'ambiente, differenziandosi le due fattispecie nel valore protetto: il danno ambientale sarà identificato da un'aggressione all'ambiente come valore in sé; mentre un pregiudizio alla salubrità dell'ambiente sarà ricondotto alla stregua di danno alla salute arrecato da fenomeni di inquinamento, cioè da fenomeni che incidono sulla salute fisica e psichica, quale effetto della violazione dell'integrità ambientale ⁽⁶⁹⁾.

3. *Segue: ambiente, lavoro e libera iniziativa economica*

La materializzazione della qualifica e della tutela giuridica dell'ambiente in chiave unitaria, di pari passo con la sua ricostruzione alla stregua di un valore trasversale, costituzionalmente garantito e protetto ⁽⁷⁰⁾, ha comportato da parte della giurisprudenza il necessario ricorso alla tecnica del contemperamento nel processo valutativo volto alla risoluzione delle dinamiche conflittuali che vedono l'ambiente contrapporsi ad altri beni e diritti tutelati

⁽⁶⁷⁾ L'allora segretario confederale della Cgil Fausto Bertinotti fu uno dei leader della minoranza antinucleare del sindacato a schierarsi per il “no” al nucleare. In argomento, cfr. E. BATTAGLINI, *Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato*, in *QRS*, 2010, n. 2, 129.

⁽⁶⁸⁾ C. FALASCA, *op. cit.*, 73-75.

⁽⁶⁹⁾ G. ALPA, *Il diritto soggettivo all'ambiente salubre: “nuovo diritto” o espediente tecnico?*, in S. GRASSI, M. CECCHETTI, A. ANDRONIO (a cura di), *Ambiente e diritto*, 1999, Olschki, tomo I, 431-447.

⁽⁷⁰⁾ C. cost. 15 maggio 1987, n. 167; 25 maggio 1987, n. 191; n. 210/1987, cit.; n. 641/1987, cit.; 14 luglio 1988, n. 800; 15 novembre 1988, n. 1031; 6 giugno 1989, n. 324; 16 marzo 1990, n. 127; 9 dicembre 1991, n. 437; 11 marzo 1993, n. 79; 23 febbraio 1994, n. 54; 26 luglio 2002, n. 407; 20 dicembre 2002, n. 536. Per una rassegna della giurisprudenza della Consulta in materia di tutela dell'ambiente dal 2002 al 2015, cfr. R. NEVOLA, *La tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali nei giudizi di legittimità costituzionale in via principale (2002-2015)*, Corte costituzionale – Servizio Studi, 2015.

dall'ordinamento e, segnatamente, al diritto alla libera iniziativa economica⁽⁷¹⁾. La scelta dell'interprete di assoggettare la protezione costituzionale del bene-ambiente alla tecnica del bilanciamento è motivata dalla dottrina e dalla stessa giurisprudenza con l'argomento, per cui riconoscere un valore intrinseco all'ambiente non significa postularne l'inviolabilità o la proibizione di ogni e qualsiasi interferenza, bensì comporta che colui che agisce su di esso debba fornire la giustificazione del suo intervento⁽⁷²⁾. Giustificazione che trova il proprio fondamento nel collegamento con un altro valore costituzionale primario (es. il lavoro) o con qualche attività necessaria per dare un contenuto concreto ad esso (es. la libera iniziativa economica).

Pur operando una sorta di *favor* nei confronti della tutela ambientale⁽⁷³⁾, gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali maggioritari convergono nel ritenere che l'affermazione del principio di primarietà dell'ambiente non equivalga a riconoscere ad esso una incondizionata subordinazione di ogni altro interesse, dovendo piuttosto essere collocato tra gli interessi fondamentali riconosciuti dall'ordinamento, i quali operano in un rapporto di pariordinazione. Diversamente dalle regole, infatti, i principi non considerano la situazione specifica in relazione alla quale si tratta di decidere⁽⁷⁴⁾, non potendo mai essere trascurati, giacché essi non sono mai tra loro incompatibili⁽⁷⁵⁾. Cosicché nelle ipotesi di conflitto tra ambiente e altri valori costituzionalmente rilevanti, s'innesci una sequenza procedurale attraverso cui la Corte verifica, in primo luogo, l'effettiva collisione tra principi costituzionali e la presenza di un'eventuale gerarchia tra essi, per poi svolgere l'analisi della legge impugnata al fine di valutare la ragionevolezza della scelta effettuata

⁽⁷¹⁾ Caratteristica di prima evidenza degli interessi legati all'ambiente, infatti, «è quella di avere natura conflittuale, oppositiva rispetto a numerosi altri interessi (inerenti alle attività produttive, ai trasporti, all'energia, etc.)» (G. ROSSI, *op. cit.*, 19). Cfr. F. SANTONASTASO, *Libertà di iniziativa economica e tutela dell'ambiente. L'attività d'impresa tra controllo sociale e mercato*, Giuffrè, 1996.

⁽⁷²⁾ B. CARAVITA, *op. cit.*, 28. Più ampiamente, si veda B. CARAVITA, *Diritto all'ambiente e diritto allo sviluppo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, 1996, tomo I, 343 ss.

⁽⁷³⁾ L'espressione è utilizzata da M. CECCHETTI, *Principi costituzionali per la tutela dell'ambiente*, *op. cit.*, 85.

⁽⁷⁴⁾ R. DWORKIN, *Taking Rights Seriously*, Harvard University Press, 1977 (trad. it. *I diritti presi sul serio*, Il Mulino, 1982, 90 ss.).

⁽⁷⁵⁾ M. FRANCO, *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Franco Angeli, 1995, 47-49. Sul punto, si veda anche L. GIANFORMAGGIO, *L'interpretazione della Costituzione tra applicazione di regole ed argomentazione basata sui principi*, in *Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto*, 1985, n. 1, 78.

dal legislatore attraverso la verifica dei test di necessità, sufficienza e proporzionalità ⁽⁷⁶⁾.

Le forme produttive più invasive sul piano della salute, della sicurezza e dell'ambiente, che come si è visto hanno caratterizzato lo sviluppo industriale italiano dal secondo dopoguerra, hanno incontrato il loro argine più solido, sia nel campo del diritto del lavoro, sia in quello del diritto ambientale, nella categoria dell'utilità sociale (articolo 41, secondo comma, Cost.) ⁽⁷⁷⁾. Questa categoria, a mente di una interpretazione sistematica del disegno costituzionale, conferma sul piano giuridico-funzionale il carattere della *economicità* che deve qualificare l'iniziativa privata (articolo 41, primo comma, Cost.), la quale è libera in tanto quanto concorre allo sviluppo della persona e al progresso materiale o spirituale della società ⁽⁷⁸⁾, secondo quanto la coscienza sociale ritiene accettabile in un dato momento storico ⁽⁷⁹⁾.

Nell'analisi delle ipotesi di conflitto tra salvaguardia del bene ambiente e libera iniziativa economica, la dottrina gius-ambientale maggioritaria ha fatto proprio il presupposto della esistenza di una duplicità di ruoli dell'impresa,

⁽⁷⁶⁾ A. MORRONE, voce *Bilanciamento (giustizia costituzionale)*, in *Enc. Dir. – Annali*, 2008, II, tomo II, 187. Sul punto, si veda ampiamente P. LOI, *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2016.

⁽⁷⁷⁾ Cfr. D. GOTTARDI, *La responsabilità sociale territoriale. Prime riflessioni a partire da alcune ricerche nel Veneto*, in A. PERULLI (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007, 23-30, secondo la quale il tema della responsabilità sociale d'impresa, nei suoi risvolti ambientali e lavoristici, trova nell'articolo 41 Cost. «il cardine normativo di riferimento» (ivi, 24).

⁽⁷⁸⁾ Cfr. L. MICCO, *Lavoro ed utilità sociale nella Costituzione*, Giappichelli, 1966, 260, secondo il quale già definire "economica" l'iniziativa privata, identificata dalla produzione della ricchezza mediante l'utilizzazione di beni strumentali, significa delimitarla, sotto il profilo teleologico, mediante il dovere di solidarietà sociale di cui all'art. 2 Cost., essendo «contraddittorio con questa qualificazione la persecuzione *esclusiva* dell'interesse edonistico individuale, qualsiasi contenuto possa avere».

⁽⁷⁹⁾ Ciò trova conferma nell'art. 2598 c.c., in tema di concorrenza sleale, laddove il richiamo al dovere di osservare la "correttezza professionale" «non si riferisce a ciò che gli imprenditori ritengono corretto, ma a ciò che la società ritiene corretto nell'esercizio professionale dell'attività di mercato» (N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Studium, 2004, 146). Lo stesso, a ben vedere, vale con riferimento al discorso sui rapporti di proprietà, rispetto ai quali dirimente diviene il parametro della tollerabilità secondo le esigenze sociali, storicamente determinate. Sul punto, Pietro Bonfante, in un saggio del 1913 citato da S. RODOTÀ, *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata e i beni comuni*, Il Mulino, 2013, 164, annotava che «i bisogni speciali di una data industria, se un'industria non assume il carattere di una necessità generale, non possono essere presi in considerazione; ma d'altra parte, ciò che è l'effetto di una necessità assoluta e generale deve essere tollerato anche se si può considerare come malagevolmente tollerabile, anche se in diverse condizioni la tolleranza non dovrebbe punto venire imposta» (P. BONFANTE, *Concezioni giurisprudenziali dei rapporti di vicinanza*, in *RDComm*, 1913, n. 8, II, 615).

che nel disegno costituzionale è stata chiamata ad agire quale strumento di attuazione dei limiti previsti dall'articolo 41 Cost., ma anche e soprattutto quale momento di riferimento per una politica di promozione della utilità sociale ⁽⁸⁰⁾, di cui la tutela dell'ambiente è, al pari della tutela del lavoro, elemento costitutivo. A prescindere dal contenuto dell'attività economica e dall'interesse giuridico-patrimoniale ad essa sotteso, in corrispondenza di questa diversità di ruoli è stata riscontrata la necessità di individuare, per il necessario rispetto dell'utilità sociale quale limite *esterno* all'attività economica, divieti e obblighi a tutela dei valori indicati nel secondo comma dell'articolo 41 Cost., non potendosi tuttavia «considerare esaurito un ruolo dell'impresa in una considerazione sostanzialmente passiva» ⁽⁸¹⁾. Accanto al momento inibitorio, infatti, fra i contenuti fondamentali della norma costituzionale concorrono altresì quelli «atti a sviluppare le attività d'impresa nel senso più rispondente alle esigenze di tutela dell'ambiente» ⁽⁸²⁾, nella direzione dell'integrazione in un «tutto inscindibile» «delle esigenze di tutela ambientale con le istanze di sviluppo (soprattutto economico e sociale) che, per tradizione, si presentano come antitetiche e più frequentemente contrapposte rispetto alla protezione dell'equilibrio ecologico» ⁽⁸³⁾. Anche la dottrina giuslavoristica ha riconosciuto l'importanza di questo accorgimento ermeneutico, superando l'idea a lungo dominante della funzionalizzazione in senso forte della libera iniziativa economica ⁽⁸⁴⁾. Di fianco alla poderosa ricostruzione dottrinale del contratto di lavoro come contratto di organizzazione, dentro la quale ragione e razionalità aziendale divengono

⁽⁸⁰⁾ F. SANTONASTASO, *op. cit.*, 244 ss.

⁽⁸¹⁾ Ivi, 251.

⁽⁸²⁾ *Ibidem*.

⁽⁸³⁾ A. ANDRONIO, *Le ordinanze di necessità e urgenza per la tutela dell'ambiente*, Giuffrè, 2004, 121. I modelli di produzione, infatti, possono avere un rapporto non solo di contemperamento ma anche sinergico con quelli di cura dell'ambiente «se avvengono con modalità che non si limitano a diminuire gli inconvenienti ecologici ma costituiscono essi stessi uno strumento di tutela ambientale» (G. ROSSI, *Diritto dell'ambiente e diritto dell'alimentazione*, in *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2015, n. 1, 11). In questo senso la Corte costituzionale ricomprenderà nel concetto di utilità sociale gli interessi che trovano fondamento nell'art. 9 Cost., i quali impegnano la Repubblica ad assicurare, tra l'altro, «la tutela del patrimonio culturale nazionale e dell'ambiente, ad assecondare la formazione culturale dei cittadini e ad arricchire quella esistente, a realizzare il progresso spirituale e ad acuire la sensibilità dei cittadini come persone» (C. cost. 30 luglio 1992, n. 388).

⁽⁸⁴⁾ Idea per cui la tutela costituzionale dei fini e dell'utilità sociale, intesa come «limite funzionale» dell'iniziativa privata, si sarebbe dovuta identificare «con la tutela dei controinteressi, gli interessi delle categorie sottoprotette o, se si preferisce, della classe lavoratrice, che la massimizzazione del profitto mette in gioco» (G.F. MANCINI, *Il diritto al lavoro rivisitato*, in *PD*, 1973, n. 6, 701).

un tutt'uno con l'utilità sociale ⁽⁸⁵⁾, è stato Massimo D'Antona, in particolare, a spendersi in favore della tesi per cui il primo precetto contenuto nell'articolo 41, secondo comma, Cost. («l'iniziativa economica non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale») non va confuso col secondo enunciato del medesimo disposto («o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità») ⁽⁸⁶⁾. Questo perché il canone dell'utilità sociale opera *all'interno* della libertà d'impresa, condizionando l'esercizio dei relativi poteri discrezionali al conseguimento di un risultato socialmente utile; mentre la clausola di rispetto dei valori della persona fissa un margine esterno agli atti di gestione dell'impresa. Con la conseguenza che in relazione al più noto e discusso limite della utilità sociale, quale formula riassuntiva della tutela costituzionale del lavoratore subordinato nell'organizzazione in cui è inserito ⁽⁸⁷⁾, la clausola di rispetto dei valori personalistici di libertà, dignità e sicurezza «presenta caratteri originali ed ha soprattutto molto da perdere dall'essere ricondotta all'interno del primo e più vasto limite» ⁽⁸⁸⁾.

Il riconoscimento di una duplicità di ruoli attribuiti all'esercizio della libertà d'impresa è valso nel tempo a scongiurare il rischio di scelte di campo orientate a riconoscere, in senso assoluto, la preminenza del diritto alla salute, prima, e della salvaguardia ambientale, successivamente, sulla libera iniziativa economica. Scelte, in sostanza, finalizzate a ricavare dalla concezione granitica della nozione di utilità sociale il criterio cui devono attenersi in ogni caso l'interprete e il legislatore.

Questa impostazione sarebbe risultata rischiosa perché non avrebbe consentito all'interprete di considerare le ipotesi in cui il conflitto non intercede tra il diritto alla salute e l'iniziativa economica bensì, ad esempio, tra il primo bene e altri valori primari, come il lavoro e la salvaguardia dell'occupazione,

⁽⁸⁵⁾ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966; M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL*, 1995, n. 1, I, in particolare 27; M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista giuridico*, ivi, 2000, n. 1, I, in particolare 15-16; M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2002; M. PERSIANI, G. PROIA, *Contratto e rapporto di lavoro*, Cedam, 2005, in particolare 6.

⁽⁸⁶⁾ M. D'ANTONA, *La reintegrazione nel posto di lavoro. Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori*, Cedam, 1979, 78. La prima elaborazione della distinzione tra limiti interni e limiti esterni alla libera iniziativa economica si deve a U. NATOLI, *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro. I. Introduzione*, Giuffrè, 1955, spec. 105.

⁽⁸⁷⁾ Cfr. L. MICCO, *op. cit.*, 214 ss., il quale tuttavia critica la distinzione tra limiti interni e limiti esterni alla libera iniziativa economica, ritenendo che, nella prospettiva di analisi da lui proposta, se l'economicità dell'iniziativa privata si deve ricavare da una interpretazione funzionale e sistemica del dato costituzionale, che lega inscindibilmente l'art. 41 Cost. agli artt. 2 e 3, secondo comma, Cost., non vi è motivo per distinguere l'utilità sociale dalla tutela dei valori personalistici riconosciuti dall'ordinamento (ivi, 275-276).

⁽⁸⁸⁾ M. D'ANTONA, *op. cit.*, 70-71.

funzionali al perseguimento di scopi socialmente utili e per questo costituzionalmente meritevoli di tutela ⁽⁸⁹⁾. Sul piano del rapporto e del bilanciamento tra beni e valori costituzionali di rango primario – come il lavoro e l'ambiente – tanto la dottrina lavoristica che quella gius-ambientale hanno, coerentemente ma senza dialogare sul punto, riconosciuto la operatività di un principio di inscindibilità, per cui la tutela dei due beni deve sempre essere integrata e sistemica. Deve valere, in una parola, la proporzione che regola il rapporto tra diritti fondamentali e tra principi ⁽⁹⁰⁾, per cui applicarne uno implica al contempo applicare tutti gli altri ad esso concorrenti «alla ricerca del modo di sacrificarne ciascuno nella misura minore possibile compatibile con il rispetto dovuto a ciascun altro» ⁽⁹¹⁾.

Riassumendo, la dialettica tra utilità sociale e libera iniziativa economica si dispiega, sul piano dei principi costituzionali, lungo un percorso analitico che, sia con riferimento alla tutela dell'ambiente, sia con riguardo alla tutela del lavoro, prende le mosse da una chiara presunzione: l'attività economica, garantita costituzionalmente in quanto manifestazione della personalità dell'individuo, è di per sé funzionale alla utilità sociale nella misura in cui essa può dare impulso al processo di produzione e distribuzione della ricchezza. Essa deve considerarsi, cioè, astrattamente idonea a contribuire al progresso materiale della società, in quanto creatrice delle condizioni per un ul-

⁽⁸⁹⁾ M. FRANCO, *op. cit.*, 51. Con la conseguenza che, «all'infuori dell'ipotesi in cui il conflitto tra i valori personalistici e i valori di natura patrimoniale si traduca in un danno per i primi, dare precedenza al principio dettato dal 1° comma dell'art. 32 Cost. significherà applicare *contemporaneamente* anche il principio costituzionale relativo alla libertà di iniziativa economica privata, *là dove quest'ultimo si indirizzi alla realizzazione di scopi socialmente utili*» (ivi, 53). Parimenti – sempre eccettuata l'ipotesi di danno ai valori personalistici – «dare preferenza alla libertà di iniziativa economica, in quanto rivolta alla realizzazione di scopi socialmente utili, significherà – per le stesse ragioni – applicare *contemporaneamente* il principio enunciato dal 1° comma dell'art. 32 Cost.» (*ibidem*).

⁽⁹⁰⁾ Cfr. A. SPADARO, *L'amore dei lontani: universalità e intergenerazionalità dei diritti fondamentali fra ragionevolezza e globalizzazione*, in R. BIFULCO, A. D'ALOIA (a cura di), *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli dello sviluppo sostenibile e della responsabilità intergenerazionale*, Jovene, 2008, § 9, secondo il quale ogni volta che siamo in presenza di un "diritto fondamentale", si manifesta «una situazione giuridica attiva soggettiva – individuale o collettiva – che tendenzialmente appare: inscindibile da altre (*interdipendenza*) e appartenente *in toto* (*indivisibilità*) praticamente a tutti (*universalità*), nel presente e nel futuro (*intergenerazionalità*)».

⁽⁹¹⁾ L. GIANFORMAGGIO, *op. cit.*, 78. D'obbligo il rinvio anche a: A. BALDASSARRE, *Costituzione e teoria dei valori*, in PD, 1991, n. 4, 653 ss.; A. BALDASSARRE, *Diritti della persona e valori costituzionali*, Giappichelli, 1997, 94 ss.; R. BIN, *Diritti e argomenti. Il bilanciamento degli interessi nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, 1992, 9 ss.; L. MENGONI, *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in L. MENGONI, *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, Giuffrè, 1996, 122; G. SCACCIA, *Gli «strumenti» della ragionevolezza nel giudizio costituzionale*, Giuffrè, 2000.

teriore sviluppo delle relazioni sociali ⁽⁹²⁾. Fermo restando il limite indefettibile rappresentato dalla inviolabilità dei valori personalistici e, dunque, la preminenza di quest'ultimi rispetto a quelli di natura patrimoniale ⁽⁹³⁾, ne risulta un'indicazione forte a contemperare i valori costituzionali primari, come il lavoro e l'ambiente, con la libertà di iniziativa economica privata, il cui riconoscimento costituzionale implica «l'accettazione di un sistema di economia di mercato, in quanto ritenuto il più efficiente sul piano strumentale a realizzare i valori della persona» ⁽⁹⁴⁾.

Accolta in modo pressoché unanime in dottrina e in giurisprudenza, tale conclusione implica tuttavia la necessità di individuare tre ulteriori specificazioni necessarie a perfezionarne i profili di ragionevolezza e coerenza con l'interpretazione sistematica del disegno costituzionale.

In primo luogo, l'apprezzamento giuridico del criterio dell'utilità sociale deve necessariamente estendersi su tutte le fasi e modalità di svolgimento dell'attività produttiva ⁽⁹⁵⁾. Diversamente, quell'interpretazione del criterio della utilità sociale sarebbe non solo contraria al dato normativo costituzionale, ma altresì tautologica, portando essa a ricomprendere, nella presunzione di utilità sociale, il fatto che la compatibilità della libera iniziativa economica con i valori personalistici della sicurezza, della libertà, della dignità umana, così come il suo concorso alla costruzione della società che la Costituzione intende promuovere, siano *in re ipsa*.

In secondo luogo, da quella interpretazione deve discendere la impossibilità di riconoscere alla proprietà privata il carattere di sistema completamente autoreferenziale, essendo questa, invece, per sua natura una situazione com-

⁽⁹²⁾ U. NATOLI, *op. cit.*, 104; C. MORTATI, *Il lavoro nella costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954, I, 149, qui 164, ora in *Raccolta di scritti*, Giuffrè, 1972, III, 237.

⁽⁹³⁾ C. SMURAGLIA, *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *RIDL*, 1988, n. 4, I, 414 ss.

⁽⁹⁴⁾ R. PESSI, *Valori e "regole" costituzionali*, Aracne, 2009, 10. Nel medesimo ordine di idee: M. PERSIANI, *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002*, Giuffrè, 2003, 629 ss.; M. PERSIANI, *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale)*, in *ADL*, 2006, n. 4-5, I, 1031 ss.; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, n. 109, 23; A. PACE, *Iniziativa privata e governo pubblico dell'economia*, in AA.VV., *Scritti in onore di Egidio Tosato. Volume II. Libertà e autonomie nella Costituzione*, Giuffrè, 1982, 1227, nota 63; F. GALGANO, *Art. 41*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 41-44. Rapporti economici. Tomo II*, Zanichelli, 1982, 25 ss.; N. IRTI, *Persona e mercato*, in *RDC*, 1995, n. 3, I, 291; A. BALDASSARRE, voce *Iniziativa economica e privata*, in *Enc. Dir.*, 1971, XXI, 589 ss.; A. CATAUDELLA, M. DELL'OLIO, *Il lavoro e la produzione*, in N. LIPARI (a cura di), *op. cit.*, 225 ss.

⁽⁹⁵⁾ E ciò al fine di verificare che l'interesse individuale dell'agente sia «commisurato – quanto alla sua rilevanza sul piano del diritto – alla necessità del mantenimento della utilità sociale della attività che tende a perseguirlo» (U. NATOLI, *op. cit.*, 105).

plexa che si scandisce nella perenne dialettica tra un momento sociale e un momento individuale ⁽⁹⁶⁾: l'affermazione della libera iniziativa economica e del relativo apparato di tutela, quindi, non può implicare pure la separazione della proprietà all'interno del sistema in cui si articola, esigendo invece raccordi con gli altri principi e valori che concorrono a dargli forma ⁽⁹⁷⁾.

In terzo luogo, l'utilità sociale deve porsi non più solo come mero criterio di realizzazione del "massimo benessere collettivo" ⁽⁹⁸⁾, visione ignara «della tragedia verso cui precipita l'umanità» ⁽⁹⁹⁾, ma semmai come strumento di massimizzazione delle possibilità individuali ⁽¹⁰⁰⁾, nella prospettiva di assicurare il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (articolo 3, secondo comma, Cost.) ⁽¹⁰¹⁾.

È solo interpretata dentro questi canoni di ragionevolezza che la categoria dell'utilità sociale, articolata in termini di presunzione, consente di inquadrare il rapporto tra *input* e *output* del processo produttivo in chiave di economicità (articolo 41, primo comma, Cost.), e cioè in termini solidaristici (articolo 2 Cost.), ovvero di reciprocità e circolarità, per cui, sul piano degli interessi costituzionalmente rilevanti, la produttività può servire al *lavoro e all'ambiente*, tanto quanto il *lavoro e l'ambiente* servono alla produttività ⁽¹⁰²⁾. Questo equivale a dire, nelle parole di Supiot, che se gli uomini sono una risorsa per l'impresa, l'impresa deve essere una risorsa per gli uomini, poiché la libertà che le è riconosciuta nella "città" «obbliga a non ignorare i vincoli che ad essa la uniscono e a non riversare su di essa tutti i pesi delle risorse umane e naturali di cui si avvale»: la libertà d'impresa, cioè, implica una «responsabilità sociale ed ecologica», e disconoscere questa responsabilità

⁽⁹⁶⁾ P. GROSSI, *Un altro modo di possedere. L'emersione di forme alternative di proprietà alla coscienza giuridica post-unitaria*, Giuffrè, 1977, 366.

⁽⁹⁷⁾ S. RODOTÀ, *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata*, Il Mulino, 1981, 21.

⁽⁹⁸⁾ V. SPAGNUOLO VIGORITA, *L'iniziativa economica privata nel diritto pubblico*, Jovene, 1959, 209 ss. e 242 ss.

⁽⁹⁹⁾ A. LENER, *Ecologia, persona, solidarietà: un nuovo ruolo del diritto civile*, in N. LIPARI (a cura di), *op. cit.*, 336.

⁽¹⁰⁰⁾ Così A. VISCOMI, *Autonomia privata tra funzione e utilità sociale: prospettive giuslavoristiche*, in *DLM*, 2012, n. 3, 458.

⁽¹⁰¹⁾ Non vi è dubbio che «tanto la proprietà che l'iniziativa economica privata siano, nel nostro ordinamento, funzionalizzate alla realizzazione (mediante l'imposizione del relativo dovere costituzionale) del programma di cui all'art. 3 Cost., secondo comma» (L. MICCO, *op. cit.*, 182). In argomento, cfr. A. GIORGIS, *Art. 3, secondo comma*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione. Volume 1. Artt. 1-54*, Utet, 2006, 88 ss.; Q. Camerlengo, *Costituzione e promozione sociale*, Il Mulino, 2013, pp. 337 ss.

⁽¹⁰²⁾ Parafrasando una efficace affermazione di V. BAVARO, *Azienda, contratto, sindacato*, Caccucci, 2012, 80.

comporterebbe, inevitabilmente, una rimessa in discussione della stessa libertà d'impresa ⁽¹⁰³⁾.

Nella prospettiva dell'analisi economica del diritto, questa lettura dell'utilità sociale interseca la teoria del c.d. *second best* ⁽¹⁰⁴⁾, per la quale una volta raggiunto il livello ottimale di efficienza, individuato attraverso il rapporto tra costi ed utilità marginali (c.d. ottimo paretiano), è necessario verificare se lo stesso risulti ottimale anche dal punto di vista del benessere della collettività. In caso contrario dovrà ricercarsi un secondo modello che riesca a soddisfare pure le utilità sociali.

Lo stesso vale sul piano strettamente giuridico, dove emerge la necessità di accogliere una nozione di utilità sociale quale parametro di legittimità dell'esercizio della libertà di organizzazione d'impresa, cioè quale diritto di valutare *come e per cosa* si produce, in modo tale che la ragione aziendale risulti integrata da altri valori dell'ordinamento ⁽¹⁰⁵⁾. La ragione aziendale diviene, in questo senso, socialmente utile nel momento stesso in cui si conforma ai valori dell'ordinamento giuridico ⁽¹⁰⁶⁾, perché – altrimenti – essa non è riconoscibile dal diritto ⁽¹⁰⁷⁾.

In conclusione, sul piano della dialettica tra valori costituzionali primari, la generica presunzione di utilità sociale dell'attività economica cede al cospetto di quella dimensione dell'istanza sociale che si esprime «nell'esigenza della tutela della personalità degli altri soci che più immediatamente siano compresi nel campo di svolgimento di quell'attività stessa, o, quanto meno, trova, di volta in volta, in questa stessa esigenza la sua ulteriore specificazione» ⁽¹⁰⁸⁾. La carta costituzionale fa perdere, in altre parole, il carattere di assolutezza e autoreferenzialità all'iniziativa economica privata. Essa ne subordina

⁽¹⁰³⁾ A. SUPIOT, *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, 1997, 202.

⁽¹⁰⁴⁾ R.G. LIPSEY, K. LANCASTER, *The General Theory of Second Best*, in *The Review of Economic Studies*, 1956, vol. 24, n. 1, 11-32.

⁽¹⁰⁵⁾ V. BAVARO, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., 80.

⁽¹⁰⁶⁾ Nel richiamo costituzionale all'utilità sociale, piuttosto che un vero e proprio dovere, dovrebbe leggersi, in sostanza, un riferimento alla figura dell'onere: l'individuo è cioè libero di dedicarsi all'attività che più reputa conveniente, ma lo svolgimento di questa gli sarà garantito «soltanto se si tratterà di un'attività, che per i suoi fini e per il modo in cui si svolge, concorra alla instaurazione di sempre migliori condizioni di vita (dal punto di vista puramente materiale e da quello spirituale) anche per gli altri membri della società circostante» (U. NATOLI, *op. cit.*, 95). Sul punto, cfr. N. LIPARI, *op. cit.*, 154, secondo il quale ogni possibile disciplina del mercato è "giuridica" in quanto tiene conto di tutti i soggetti dell'ordinamento considerato. Si tratta di capire, cioè, che «il rapporto tra mercato e solidarietà si pone come equivalente e sinonimo del rapporto tra mercato e ordinamento giuridico».

⁽¹⁰⁷⁾ V. BAVARO, *Azienda, contratto, sindacato*, cit., 71.

⁽¹⁰⁸⁾ U. NATOLI, *op. cit.*, 108.

il mantenimento «all'accertamento della loro idoneità ad assolvere la funzione loro assegnata di soddisfare "l'utilità sociale", "i fini sociali" o "l'interesse generale"»⁽¹⁰⁹⁾. E questo varrà soprattutto in relazione a un aspetto particolarmente delicato, quale la tutela della salute e della salubrità dell'ambiente (articolo 32 Cost.): un valore che attiene all'individuo e, nel contempo, alla collettività dei cittadini, il quale non può essere considerato solo alla stregua di un bene individuale da proteggere, ma anche quale bene collettivo di «eminente rilevanza sociale»⁽¹¹⁰⁾.

4. Costituzione economica e principio dello sviluppo sostenibile: oltre la dialettica libertà d'impresa-utilità sociale

Di recente ha incominciato a consolidarsi nella dottrina civil-costituzionale una convinzione che, portando a sintesi l'approccio pluralista e quello unitarista, apre a un nuovo corso della scienza giuridica nella direzione di una tutela universale e integrata del bene ambiente con ogni aspetto della vita sociale. Si muove dalla consapevolezza che *ambiente* è «tutto ciò che esiste intorno a noi e costituisce il complesso delle condizioni materiali e culturali della nostra vita e del nostro universo»⁽¹¹¹⁾. Alla nozione di ambiente così definita è stata attribuita la funzione di parametro identificativo dell'essenza stessa della giuridicità, perché esso stabilisce quella relazione tra società umana e natura, tra soggettività (l'uomo) ed oggettività (tutto ciò che lo circonda), che costituisce il *proprium* del diritto: la misura, in fondo, di ciò che è giusto e ciò che è sbagliato, la quale a prescindere da un comando o da una consuetudine, obbliga ad un agire determinato⁽¹¹²⁾.

Sebbene spesso questo rapporto non sia dato secondo i delineati confini di una regola, ma in forma di «allusione indefinita»⁽¹¹³⁾, l'ambiente viene ad assumere le caratteristiche di un sistema composito, all'interno del quale i singoli fattori che lo compongono rilevano per le loro interazioni, le quali a lo-

⁽¹⁰⁹⁾ C. MORTATI, *Art. 1*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 1-12. Principi fondamentali*, Zanichelli, 1975, 17.

⁽¹¹⁰⁾ M. RICCI, *Ambiente di lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 39, il quale cita altresì C. SMURAGLIA, voce *Salute. Tutela della salute (diritto del lavoro)*, in EGT, 1961, XXVII, 1, e B. VENEZIANI, *L'impatto sulle relazioni industriali*, in AA.VV., *La nuova normativa su prevenzione e sicurezza. Problemi e prospettive dopo il decreto legislativo n. 626/1994*, Franco Angeli, 1995, 100.

⁽¹¹¹⁾ N. LIPARI, *Introduzione* a M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016, 15.

⁽¹¹²⁾ H. WELZEL, *Diritto naturale e giustizia materiale*, Giuffrè, 1965, 361.

⁽¹¹³⁾ N. LIPARI, *Introduzione*, cit., 15-16.

ro volta assumono rilevanza per l'ordinamento giuridico ⁽¹¹⁴⁾. Così il diritto all'ambiente è stato concepito come valore fondativo di un sistema organico e la tutela delle sue singole componenti può considerarsi in senso solidaristico, in quanto collegata alla formazione ed alla conservazione del sistema stesso in cui le relazioni interprivate, incluse quelle di natura patrimoniale, si manifestano.

Ne scaturisce un diritto a fruire di un ambiente adeguato dell'individuo come tale e in quanto membro della collettività, nel cui ambito si condividono interessi comuni di carattere sociale ⁽¹¹⁵⁾. E in quanto funzionale alla garanzia di una vita dignitosa sotto il profilo qualitativo, la sostenibilità dell'ambiente può rappresentare il frutto dello sviluppo sociale e al tempo stesso «un *pruis* della sua esistenza, che costituisce un diritto connaturato alla vita, senza il quale non esistono né l'uomo, né la società, né il diritto» ⁽¹¹⁶⁾. Si configura in tal modo una idea avanzata di sviluppo sostenibile quale forma di progresso qualitativo volta non solo a contemperare le dinamiche produttive e di crescita con la salvaguardia dell'ambiente per le generazioni future, quanto a coltivare spazi di integrazione e convergenza di interessi giuridici e valori sociali verso un interesse di carattere generale che coincide con il parametro della qualità della vita ⁽¹¹⁷⁾. Al punto che la salvaguardia del bene ambiente sul piano del diritto implicherà non più soltanto la sua composizione con altri interessi, ma la loro stessa trasformazione ⁽¹¹⁸⁾. Con la ulteriore conseguenza che se l'ambiente non è più soltanto un aspetto specifico, ma un modo di essere degli elementi che lo compongono e delle loro reciproche interazioni, si potrebbe determinare in futuro l'esaurimento del diritto

⁽¹¹⁴⁾ M. CAFAGNO, *Principi e strumenti di tutela dell'ambiente come sistema complesso, adattivo, comune*, Giappichelli, 2007.

⁽¹¹⁵⁾ Conclusioni dell'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer del 26 maggio 2005 in *Commissione delle Comunità europee c. Consiglio dell'Unione europea*, causa C-176/03, punto 67.

⁽¹¹⁶⁾ Ivi, nota 51. In argomento, cfr. più in generale le considerazioni magistrali di A. PREDIERI, *Significato della norma costituzionale sulla tutela del paesaggio*, in AA.VV., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea costituente*, cit., 389-390, sulla nozione costituzionale di "paesaggio", che si configura per i componenti della società come «immagine dell'ambiente in cui vivono e che essi vedono», in quanto tale «condizionato dalla struttura sociale», ma a sua volta condizionante «l'esperienza e l'esistenza della comunità che vive in quell'ambiente».

⁽¹¹⁷⁾ Sulla differenza tra *contemperamento* e *convergenza* si veda G. ROSSI, *Parte generale*, cit., 20-21.

⁽¹¹⁸⁾ Non «più o non solo uno "sviluppo sostenibile" ma un diverso tipo di sviluppo fondato sul rispetto della natura, la natura umana e quella della terra» (G. ROSSI, *L'evoluzione del diritto dell'ambiente*, in *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2015, n. 2, 3).

to ambientale come disciplina ⁽¹¹⁹⁾, «perché lo studio dell'ambiente diventerà semplicemente lo studio sull'evoluzione dei sistemi sociali, economici e quindi giuridici» ⁽¹²⁰⁾. Il che è tanto più significativo se si considera che il diritto ambientale ha sempre manifestato una attitudine ad anticipare i fenomeni che si verificano successivamente in altri settori dell'ordinamento ⁽¹²¹⁾. C'è ampio consenso, del resto, sul fatto che non possano darsi soluzioni alla crisi ambientale, ai vari livelli, se non si pone alla base delle azioni di salvaguardia dell'ambiente un'idea di equità, di solidarietà e di giustizia sociale ⁽¹²²⁾. E riconoscere che la crisi ambientale è connessa a cicli di accumulazione economica che generano continuamente squilibri nell'uso delle risorse significa porsi degli interrogativi sulla distribuzione delle risorse (e anche dei rischi ambientali) e dei loro modi di utilizzo ⁽¹²³⁾. Perfino la limitata nozione di sostenibilità materiale implica una attenzione alla giustizia sociale e distributiva tra diverse generazioni, la quale deve logicamente estendersi all'interno di ciascuna generazione ⁽¹²⁴⁾. In altre parole, lo sviluppo è sostenibile solo quando solidarietà, equità e giustizia sociale sono perseguite anche sul piano intragenerazionale e su scala globale ⁽¹²⁵⁾. Tanto è che lo stesso processo di internazionalizzazione delle norme a tutela dell'ambiente trova

⁽¹¹⁹⁾ Si veda già S. GRASSI, *Principi costituzionali e comunitari per la tutela dell'ambiente*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alberto Predieri*, cit., tomo II, 911, secondo cui «il diritto dell'ambiente interviene trasversalmente in settori oggetto di autonomi sistemi normativi, coinvolti dalle esigenze di tutela dell'ambiente: diritto sanitario, diritto del lavoro, diritto dell'energia, diritto urbanistico e dell'edilizia, diritto dei trasporti, ecc., con problemi di interferenza tra le discipline di settore». Sulla stessa linea, Stephen Schneider proponeva, già nel 1983, un approccio multidisciplinare allo studio dei cambiamenti climatici nella convinzione che alla base della piramide di CO₂ non vi fossero la fisica, la chimica o la biologia, ma le scienze sociali: «la società deve essere il principale oggetto di studio, non il clima» (S. SCHNEIDER, *CO₂, Climate and Society: A Brief Overview*, in R.S. CHEN, E. BOULDING, S.H. SCHNEIDER (a cura di), *Social Science Research and Climate Change. An Interdisciplinary Appraisal*, D. Reidel Publishing Company, 1983, 7).

⁽¹²⁰⁾ G. ROSSI, *L'evoluzione del diritto dell'ambiente*, cit., 7. Similmente, K. BOSSELMANN, *The Principle of Sustainability. Transforming Law and Governance*, Routledge, 2016, 8-10.

⁽¹²¹⁾ F. DE LEONARDIS, *Le organizzazioni ambientali come paradigma delle strutture a rete*, in *FA CdS*, 2006, n. 1, 273-297.

⁽¹²²⁾ G. LOMBARDINI, *Introduzione* a G. LOMBARDINI, *Visioni della sostenibilità. Politiche ambientali e strumenti di valutazione*, Franco Angeli, 2016. Sul punto, si veda anche R. REPETTO, *The Global Possible. Resources, Development, and the New Century*, Yale University Press, 1985, spec. 10-12.

⁽¹²³⁾ G. LOMBARDINI, *op. cit.*

⁽¹²⁴⁾ WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT, *Our Common Future*, Oxford University Press, 1987.

⁽¹²⁵⁾ V. BARRAL, *Sustainable Development in International Law: Nature and Operation of an Evolutionary Legal Norm*, in *European Journal of International Law*, 2012, vol. 23, n. 2, 380. Ma si veda già N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, cit., 149-150.

un fondamento nella tendenza a considerare con maggiore attenzione i temi ad esso legati, riconoscendo legami sempre più stretti tra tutela dei diritti umani e sostenibilità ambientale ⁽¹²⁶⁾.

Accanto all'idea del bilanciamento tra interessi patrimoniali e ambiente o lavoro, si afferma la nozione di sostenibilità quale categoria giuridica diffusa e trasversale, portatrice di un valore che permea l'ordinamento, identificato e reso attuale attraverso la formula dello sviluppo sostenibile ⁽¹²⁷⁾. Quando si parla di sostenibilità senza aggettivi, si allude a una norma o un principio di carattere generale che promuove uno sviluppo basato sulla sostenibilità ecologica al fine di soddisfare i bisogni delle persone che vivono oggi e nel futuro. Così concepito, questo principio fornisce contenuto e direzione: può essere usato nella società e attuato tramite la legge ⁽¹²⁸⁾. In termini funzionali, la sostenibilità come principio giuridico mira a proteggere i sistemi ecologici e la loro integrità. Tuttavia, i processi sociali determinano in che misura e come i sistemi ecologici si sostentano ⁽¹²⁹⁾. La sostenibilità assume quindi non solo una rilevanza sociale, ma altresì le caratteristiche storiche, concettuali ed etiche tipiche dei principi fondamentali del diritto ⁽¹³⁰⁾: se accettata come principio condiviso, al pari degli ideali di giustizia e difesa dei diritti umani fondamentali, essa può candidarsi ad informare l'intero ordinamento giuridico.

Per questa ragione, la nozione di sostenibilità ambientale non può essere scissa dalla dimensione economico-sociale della sostenibilità, intesa quale moderna concezione della tutela della persona orientata alla salvaguardia della qualità della vita, al benessere generale rispetto a interessi particolari, in una proiezione diacronica oltreché sincronica, sistemica anziché parziale. La sostenibilità ambientale, in altre parole, costituisce «misura e qualità dei diritti, criterio di bilanciamento tra valori costituzionali e diritti in ipotetico conflitto», ovvero un dovere che «sia i singoli che lo Stato debbono rispettare (anche verso le generazioni future) ed è comunque un obiettivo cui debbono essere finalizzati non solo i diritti dell'uomo ma anche i c.d. diritti sociali»

⁽¹²⁶⁾ P. MANZINI, M.F. PORTINCASA, *Profili della responsabilità per illeciti ambientali nel diritto internazionale*, in P. D'AGOSTINO, R. SALOMONE (a cura di), *La tutela dell'ambiente*, Cedam, 2011, 13.

⁽¹²⁷⁾ V. PEPE, *Riforma dell'art. 41 della Costituzione per uno sviluppo sostenibile: la sostenibilità come etica pubblica*, in *Italian Journal of Forest and Mountain Environments*, 2012, n. 1, 47-48.

⁽¹²⁸⁾ K. BOSSELMANN, *op. cit.*, 11.

⁽¹²⁹⁾ Ivi, 79.

⁽¹³⁰⁾ Ivi, 8-10. Similmente, V. BARRAL, *op. cit.*, 387; J.R. EHRENFELD, *Sustainability needs to be attained, not managed*, in *Sustainability: Science, Practice & Policy*, 2008, vol. 4, n. 2, 1; M.-C. CORDONIER SEGGER, A. KHALFAN, *Sustainable Development Law. Principles, Practices, & Prospects*, Oxford University Press, 2004, 464.

(¹³¹). Si tratta di una ricostruzione teorica implicante, sul piano regolativo e giudiziale, un notevole cambio di paradigma rispetto al più tradizionale meccanismo di funzionamento del principio di proporzionalità, per come declinato nel rapporto di lavoro (¹³²). Ciò in ragione di due ordini di motivi tra loro collegati.

In primo luogo, dal riconoscimento del principio di sostenibilità dovrebbe discendere l'obbligo del giudice, del legislatore e delle parti del rapporto ad inserire nei termini del bilanciamento, anche quando in campo vi siano (apparentemente) solo conflitti binari, una ulteriore variabile: quella ambientale (¹³³). Di fianco alla valutazione degli effetti economici delle scelte legislative, giudiziali e gestionali (¹³⁴), il temperamento tra interessi patrimoniali e istanze sociali dovrebbe dirsi compiutamente conforme al principio di sostenibilità solo se nella valutazione si tiene conto delle ricadute del bilanciamento anche sul piano della tutela ambientale. Specularmente, tanto nella definizione delle politiche pubbliche, quanto nella risoluzione delle controversie riguardanti l'ambiente e la libera iniziativa economica, il principio di sostenibilità dovrebbe coimplicare, sempre, la necessaria considerazione delle istanze sociali. Con la conseguenza che quandanche il giudizio di costituzionalità delle leggi originasse da conflitti di tipo binario, il temperamento dovrebbe modularsi in modo tale da tener conto delle conseguenze prodotte sull'ulteriore bene/valore di cui è portatore il principio di sostenibilità: quella economica, quella sociale o quella ambientale.

In secondo luogo, il giudizio di ragionevolezza dovrebbe tenere in considerazione non solo gli interessi delle generazioni future (¹³⁵), ma le modalità di

(¹³¹) S. GRASSI, *op. cit.*, 926.

(¹³²) P. LOI, *op. cit.*

(¹³³) In questa direzione sembra porsi la proposta di A. VALLEBONA, *L'Ilva e la Cina*, in *MGL*, 2012, n. 10, 740, di «introdurre una norma semplice e onesta che affidi ad un soggetto imparziale e competente il potere di stabilire preventivamente e insindacabilmente il livello di inquinamento temperante salute e occupazione, nonché tempi e modi per ridurre a questo livello situazioni esorbitanti». Nei successivi editoriali dedicati alla vicenda Ilva comparsi sul *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, Vallebona saluta con favore il c.d. decreto “salva Ilva” (*infra*, sez. II, § 1), laddove introduceva «una disposizione legislativa espressa che, non solo per l'Ilva ma per tutte le situazioni analoghe, affida il temperamento ad un atto amministrativo preventivo (Aia) che fissa con precisione i limiti del sacrificio di ciascun interesse per la garanzia degli altri» (cfr. A. VALLEBONA, *Contro l'incertezza diabolica: l'Ilva e Carl Schmitt*, in *MGL*, 2013, n. 1-2, 20). Vedi anche A. VALLEBONA, *Per l'Ilva non basta neppure la Corte costituzionale*, in *MGL*, 2013, n. 7, 495.

(¹³⁴) D'obbligo, sul punto, il richiamo al raccordo tra ragionevolezza e interpretazione orientata alle conseguenze sviluppato da L. MENGONI, *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, cit.

(¹³⁵) T. NOVITZ, *The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?*, in *IJCLLR*, 2015, vol. 31, n. 3, 243-262.

fruizione dei diritti connessi al principio dello sviluppo sostenibile nel presente, nel senso che quelle modalità sarebbero da qualificarsi come ragionevoli solo quando non determinassero una fruizione dei relativi diritti in eccesso o per difetto. In questo senso, autorevole dottrina ha ritenuto inopportuno parlare dei diritti fondamentali in astratto, o solo in teoria, posto che ai fini della loro stessa qualificazione serve anche la determinazione delle modalità attraverso cui essi sono fruiti ⁽¹³⁶⁾. Con la conseguenza che, accanto all'ordinario giudizio binario, si avverte il *dovere* di dar vita a un giudizio temporale che cerchi di tener conto anche degli effetti del bilanciamento operato oggi, sugli interessi e sulle aspettative delle generazioni future ⁽¹³⁷⁾. È necessario a questo punto della ricerca interrogarsi sul fondamento giuridico di proposizioni di simile portata, stante, come noto, l'assenza di una esplicita previsione nel testo costituzionale di una regolazione diretta del principio dello sviluppo sostenibile. L'indagine può trovare un solido fondamento, anzitutto, nello stesso dato costituzionale, il quale si preoccupa di apprestare le condizioni normative affinché il processo produttivo e l'organizzazione dei relativi fattori possano realizzarsi compatibilmente con la salvaguardia ambientale e la tutela della salute, «mettendo a disposizione della forza di trasformazione (il lavoro) gli oggetti da trasformare (risorse naturali: i.e. materie prime)», ma evitando al contempo che di «fronte alla presenza diffusa e profonda del lavoro nel testo costituzionale» impallidisca «l'attenzione al secondo elemento delle produzioni, e cioè alle risorse materiali» ⁽¹³⁸⁾. I dati testuali che perfezionano l'idea di uno sviluppo sostenibile, a ben vedere, abbondano nella Costituzione.

La direttiva fondamentale attraverso cui il processo di produzione e distribuzione della ricchezza può conformarsi all'obiettivo della sostenibilità ambientale è da ricavarsi, innanzitutto, dall'articolo 44 Cost., riferito agli obblighi e i vincoli della proprietà terriera ⁽¹³⁹⁾, ma estendibile all'intera gamma

⁽¹³⁶⁾ Cfr. A. SPADARO, *op. cit.*, § 8, secondo il quale la «questione delle *modalità di fruizione* porta subito a riconoscere che non esistono veri diritti fondamentali (o comunque che non possono esser considerati tali quelli) che non appaiano *ragionevoli*. In breve, *non sembrano qualificabili come fondamentali diritti irragionevoli, ossia fruiti in eccesso o per difetto*».

⁽¹³⁷⁾ Ivi, § 13.

⁽¹³⁸⁾ M. LUCIANI, *La produzione della ricchezza nazionale*, in *Costituzionalismo.it*, 2008, n. 2, 10.

⁽¹³⁹⁾ Art. 44 Cost.: «Al fine di conseguire il razionale sfruttamento del suolo e di stabilire equi rapporti sociali, la legge impone obblighi e vincoli alla proprietà terriera privata, fissa limiti alla sua estensione secondo le regioni e le zone agrarie, promuove ed impone la bonifica delle terre, la trasformazione del latifondo e la ricostituzione delle unità produttive; aiuta la piccola e la media proprietà. La legge dispone provvedimenti a favore delle zone montane».

delle disposizioni identificative della costituzione economica ⁽¹⁴⁰⁾. Da una lettura sistematica del dato costituzionale, il senso di questa direttiva si manifesta nel suo essere in piena sintonia col principio dello sviluppo sostenibile perché presuppone che il processo di produzione e quello di distribuzione della ricchezza debbano conformarsi all'esigenza di un razionale sfruttamento delle risorse e a quella dell'istaurazione di equi rapporti sociali ⁽¹⁴¹⁾. Di fianco alla dialettica della sostenibilità schiusa dal combinato disposto tra articolo 32, articolo 41 e articolo 44 Cost., un insieme di precetti costituzionali inerenti ai doveri di solidarietà politica, economica e sociale ⁽¹⁴²⁾, l'imperativo di tutela del paesaggio e del patrimonio storico e artistico della Nazione ⁽¹⁴³⁾, il pieno sviluppo della persona umana ⁽¹⁴⁴⁾, i limiti imposti alla speculazione privata come rendita da non lavoro ⁽¹⁴⁵⁾, si prestano a una lettura sistemica che svela una chiara conformazione della costituzione economica al principio della sostenibilità e all'idea di uno sviluppo sostenibile sul piano economico, sociale e ambientale. È infine l'articolo 47, quale ultimo del titolo sui rapporti economici, a chiudere il ciclo dell'armonico dispiegamento della funzione fondativa del lavoro attraverso l'incoraggiamento del risparmio e la regolazione del credito ⁽¹⁴⁶⁾: dal lavoro, tutelato in tutte le sue forme, scaturisce il risparmio inteso come reddito generato dal lavoro, che sotto forma di investimento crea sviluppo e nuove occasioni di lavoro, concorrendo al progresso economico e sociale del Paese ⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹⁴⁰⁾ Facendo precedere all'utilizzo, pur legittimo, delle risorse della terra l'esigenza di operare sempre con razionalità, il legislatore costituzionale intendeva suggerire quella dose di prudenza «alla quale si sono ispirati, in tempi recenti, gli orientamenti riassunti nel principio di “precauzione” e svolti attraverso criteri di prevenzione e valutazione dell'impatto ambientale» (cfr. G. CORDINI, *Il diritto ambientale nella comparazione degli ordinamenti giuridici*, in G. CORDINI, P. FOIS, S. MARCHISIO, *Diritto ambientale. Profili internazionali europei e comparati*, Giappichelli, 2017, 131).

⁽¹⁴¹⁾ In argomento, cfr. M. TAMPONI, *Proprietà e green economy: diritto dominicale, ambiente e risorse naturali*, in *Diritto Agroalimentare*, 2016, n. 3, 434, secondo il quale nel momento in cui l'art. 44 Cost. è stato elaborato la direttiva che questa disposizione veicola era pensata nel contesto di un'economia agricola, ma che «ben può oggi essere rivisitata in una prospettiva di uso razionale delle risorse naturali – vuoi che si tratti di suolo vocato all'agricoltura, di risorse idriche, di prodotti minerali, di giacimenti gassosi o petroliferi, con occhio attento all'utilità sociale, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

⁽¹⁴²⁾ Art. 2 Cost.

⁽¹⁴³⁾ Art. 9 Cost.

⁽¹⁴⁴⁾ Art. 3, secondo comma, Cost.

⁽¹⁴⁵⁾ Artt. 43, 44 e 45 Cost.

⁽¹⁴⁶⁾ Art. 47 Cost.

⁽¹⁴⁷⁾ G. DI GASPARE, *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in *DP*, 2008, n. 3, in particolare § 15.

Condivisibile, di fronte a questa lettura sistematica del dato costituzionale, è il parere di chi ha affermato che lo sviluppo sostenibile può rappresentare «la chiave di lettura dell'intera Costituzione economica», nell'ambito della quale la sostenibilità diviene un «valore etico-culturale che deve informare e orientare le dinamiche economiche e sociali sostanziando il principio di “moralità economica e sociale”»⁽¹⁴⁸⁾. Similmente, è stato osservato che l'attenzione alla necessità del rapporto equilibrato tra soggetto (l'uomo) e tutto ciò che lo circonda (l'ambiente) sottende l'intero disegno costituzionale, indipendentemente dal fatto che la parola “ambiente” sia entrata in un inciso dell'articolo 117 solo con la riforma del titolo V intervenuta nel 2001⁽¹⁴⁹⁾. Sulla stessa lunghezza d'onda, già nel 1974 la dottrina non mancava di rilevare come dalla lettura congiunta degli articoli 2, 3, secondo comma, 9, 32 e 41, secondo comma, potessero tracciarsi le linee essenziali di una “ecologia costituzionale”⁽¹⁵⁰⁾. Sicché appaiono perfino superflue le proposte emendative dell'articolo 41 Cost. volte a rendere esplicito il rilievo costituzionale del principio dello sviluppo sostenibile⁽¹⁵¹⁾ e armonizzare l'ordinamento interno con il diritto dell'Unione europea, ambito nel quale si registra una più chiara predisposizione normativa dei trattati a promuovere una politica d'integrazione delle misure normative ed economiche preposte alla salvaguardia ambientale con ogni aspetto della vita sociale.

È d'obbligo richiamare al proposito l'articolo 11 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), ai sensi del quale «le esigenze connesse con la tutela dell'ambiente devono essere integrate nella definizione e nell'attuazione delle politiche e azioni dell'Unione, in particolare nella prospettiva di promuovere lo sviluppo sostenibile». Letta in combinato disposto con l'articolo 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea⁽¹⁵²⁾ e con l'articolo 3, § 3, del Trattato sull'Unione europea (TUE)⁽¹⁵³⁾, que-

⁽¹⁴⁸⁾ V. PEPE, *op. cit.*, 54.

⁽¹⁴⁹⁾ N. LIPARI, *Introduzione*, cit., 15.

⁽¹⁵⁰⁾ A. LENER, *op. cit.*, 337.

⁽¹⁵¹⁾ Si veda ad esempio la proposta di revisione dell'art. 41 Cost. d'iniziativa degli onorevoli Paolo Russo ed altri: «1. L'iniziativa economica privata è libera. 2. Essa non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. 3. La Repubblica assicura il rispetto del principio dello sviluppo sostenibile. 4. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e condizionata a fini sociali. 5. La Repubblica promuove il valore della responsabilità personale in materia economica non finanziaria. Gli interventi regolatori dello Stato, delle Regioni e degli Enti locali si informano al principio del controllo successivo nei modi e nei limiti definiti dalla legge».

⁽¹⁵²⁾ «Un livello elevato di tutela dell'ambiente e il miglioramento della sua qualità devono essere integrati nelle politiche dell'Unione e garantiti conformemente al principio dello sviluppo sostenibile».

sta disposizione opera alla stregua di una clausola aperta rispetto alla quale l'intero impianto normativo del diritto comunitario dovrebbe conformarsi, tanto nella fase ascendente che in quella discendente, influenzando altresì l'interpretazione dei trattati e degli atti legislativi europei in sede giudiziale⁽¹⁵⁴⁾. La previsione è particolarmente importante perché, in maniera del tutto analoga a quanto poco sopra rilevato in relazione alla nostra Costituzione, il principio di integrazione che ne deriva «comporta [non solo] l'obbligo per gli organismi comunitari di ponderare e bilanciare gli interessi ambientali all'interno di tutte le altre politiche», ma, «in caso di conflitto con altri e differenti interessi, anche gli interessi ambientali dovranno essere convenientemente bilanciati»⁽¹⁵⁵⁾. Al punto da aver portato autorevole dottrina a sostenere che tutte le attività, anche quelle di interesse generale, dovrebbero considerare la compresenza della componente ambientale, misurandosi con essa e integrandola quale elemento inderogabile del bilanciamento di interessi alla occupazione e al progresso sociale⁽¹⁵⁶⁾.

5. *Segue: profili civil-costituzionali dello sviluppo sostenibile*

La lettura della costituzione economica alla luce del principio dello sviluppo sostenibile si connette a quella interpretazione del diritto civile che, espressione del principio personalistico, sancisce la centralità dell'uomo e pone la persona umana quale valore-fine *ex se*, meritevole di espandersi, svilupparsi e realizzarsi⁽¹⁵⁷⁾. Si è parlato, così, di «diritto civile dell'ambiente»⁽¹⁵⁸⁾, nella

⁽¹⁵³⁾ L'Unione si «adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico».

⁽¹⁵⁴⁾ Per l'analisi delle implicazioni dell'art. 11 TFUE sul diritto dell'Unione europea e sulle legislazioni degli Stati membri, si veda B. SJÄFJELL, *The legal significance of Article 11 TFEU for EU institutions and Member States*, in B. SJÄFJELL, A. WIESBROCK (a cura di), *The Greening of European Business under EU Law. Taking Article 11 TFEU Seriously*, Routledge, 2015. Si vedano anche F. POCAR, *Commentario breve ai Trattati della Comunità e dell'Unione europea*, Cedam, 2001, 112, e L. KRÄMER, *Manuale di diritto comunitario per l'ambiente*, Giuffrè, 2002, vol. 1, 90.

⁽¹⁵⁵⁾ G. FIDONE, *L'integrazione degli interessi ambientali nella disciplina dei contratti pubblici: il green public procurement*, in G.F. CARTEI (a cura di), *Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile*, Giappichelli, 2013, 128, nota 15.

⁽¹⁵⁶⁾ F. DE LEONARDIS, *La disciplina dell'ambiente tra Unione europea e WTO*, in *Diritto Amministrativo*, 2004, n. 3, 525.

⁽¹⁵⁷⁾ Il che comporta «una sorta di ritorno all'antico, allo *ius civile* – inteso quale diritto dei rapporti personali e patrimoniali dei cittadini – con una significativa novità: la priorità rivestita dal valore normativo (al vertice della gerarchia dei valori normativi dell'ordinamento)

sua peculiare valenza «civil-costituzionale»⁽¹⁵⁹⁾, tendente a conformare e funzionalizzare nozioni e istituti civilistici alle esigenze di «buon governo» dell'ambiente⁽¹⁶⁰⁾. Questa proposta dottrinale incontra nei principi generali del diritto ambientale italiano, sanciti nel decreto legislativo n. 152/2006, un sicuro punto di appiglio. La finalità del Codice dell'ambiente, infatti, si riconosce nella «promozione dei livelli di qualità della vita umana, da realizzare attraverso la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni dell'ambiente e l'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali» (articolo 2, comma 1)⁽¹⁶¹⁾.

È stato argomentato come questa funzionalizzazione di tutte le attività, private e pubbliche, valga a individuare un rapporto equilibrato tra risorse da

della *persona umana* nell'assiologia costituzionale e comunitaria e la consequenziale strumentalità dei rapporti patrimoniali rispetto ai rapporti personali» (L. TAFARO, *Disastri ambientali, tutela dallo sviluppo e nuove concezioni del diritto alla vita nel sistema italo-comunitario*, in A. URICCHIO (a cura di), *L'emergenza ambientale a Taranto: le risposte del mondo scientifico e le attività del polo "Magna Grecia"*, Cacucci, 2014, 68-69).

⁽¹⁵⁸⁾ M. PENNASILICO (a cura di), *Manuale di diritto civile dell'ambiente*, ESI, 2014, in particolare, M. PENNASILICO, *Il "diritto civile dell'ambiente": premesse di metodo*, ivi, 11 ss., e M. PENNASILICO, *Sostenibilità ambientale e riconcettualizzazione delle categorie civilistiche*, ivi, 34 ss.

⁽¹⁵⁹⁾ P. PERLINGIERI, *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-comunitario delle fonti*, ESI, 2006; P. PERLINGIERI, *La dottrina del diritto civile nella legalità costituzionale*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 2007, n. 2, 497-510; M. PENNASILICO, *Legalità costituzionale e diritto civile*, in P. PERLINGIERI, A. TARTAGLIA POLCINI (a cura di), *Novecento giuridico: i civilisti*, ESI, 2013, 247 ss.

⁽¹⁶⁰⁾ M. PENNASILICO, *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi "ecologica" del contratto*, in *Persona e Mercato*, 2015, n. 1, 39.

⁽¹⁶¹⁾ Il successivo art. 3-*quater*, rubricato *Principio dello sviluppo sostenibile*, dispone, al comma 1, che «Ogni attività umana giuridicamente rilevante ai sensi del presente codice deve conformarsi al principio dello sviluppo sostenibile, al fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non possa compromettere la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future». Al comma 2 stabilisce che «Anche l'attività della pubblica amministrazione deve essere finalizzata a consentire la migliore attuazione possibile del principio dello sviluppo sostenibile, per cui nell'ambito della scelta comparativa di interessi pubblici e privati connotata da discrezionalità gli interessi alla tutela dell'ambiente e del patrimonio culturale devono essere oggetto di prioritaria considerazione». Al comma 3 si prevede che, «Data la complessità delle relazioni e delle interferenze tra natura e attività umane, il principio dello sviluppo sostenibile deve consentire di individuare un equilibrato rapporto, nell'ambito delle risorse ereditate, tra quelle da risparmiare e quelle da trasmettere, affinché nell'ambito delle dinamiche della produzione e del consumo si inserisca altresì il principio di solidarietà per salvaguardare e per migliorare la qualità dell'ambiente anche futuro». Infine, il comma 4 della norma dispone che «La risoluzione delle questioni che involgono aspetti ambientali deve essere cercata e trovata nella prospettiva di garanzia dello sviluppo sostenibile, in modo da salvaguardare il corretto funzionamento e l'evoluzione degli ecosistemi naturali dalle modificazioni negative che possono essere prodotte dalle attività umane».

risparmiare e da trasmettere, «affinché nell'ambito delle dinamiche della produzione e del consumo si inserisca altresì il principio di solidarietà per salvaguardare e per migliorare la qualità dell'ambiente anche futuro» (articolo 3-*quater*, comma 3) ⁽¹⁶²⁾. Emergerebbe, così, la correlazione dialettica tra i principi dello sviluppo sostenibile e della solidarietà sociale e ambientale che trova il proprio fondamento in una «concezione “aperta” della solidarietà costituzionale (articolo 2 Cost.), che consente di riconoscere “doveri” di solidarietà ambientale, pur non espressamente menzionati dalla Costituzione, a carico di tutti i consociati» ⁽¹⁶³⁾.

Pesa su questo filone dottrinale la posizione di chi, rinvenendo nel dato costituzionale una chiara direttiva di tutela dei “diritti ecologici” dell'uomo e l'esplicita subordinazione dell'economia all'utilità sociale, ha osservato come, nel quadro del generale dovere di solidarietà sancito dall'articolo 2 Cost., essa non esprima solo una semplice direttiva al legislatore futuro, o la determinazione di un fine da raggiungere mediante l'attività amministrativa dell'organo pubblico, ma anche, ancor prima, «un principio informatore del sistema di valutazioni in cui si concreta l'ordinamento giuridico nella sua totalità» ⁽¹⁶⁴⁾, operante nei confronti di tutti i consociati, singoli o gruppi organizzati, «indipendentemente dalla qualificazione giuridico-formale del contatto fra le rispettive sfere di interessi» ⁽¹⁶⁵⁾.

Si è giunti perfino a domandarsi se alla luce dei predetti principi «non siano maturi i tempi per accreditare un nuovo paradigma contrattuale, il “contratto ecologico”», figura in cui «l'interesse ambientale penetra e colora la causa del contratto, enfatizzando il profilo della doverosità dell'uso razionale delle risorse naturali a vantaggio anche delle generazioni future [...] in armonia con il “pieno sviluppo della persona umana” (art. 3, comma 2, Cost.)» ⁽¹⁶⁶⁾. Secondo tale ricostruzione, il principio dello sviluppo sostenibile costitui-

⁽¹⁶²⁾ M. PENNASILICO, *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi “ecologica” del contratto*, cit., 38. In particolare, l'art. 3-*ter* del decreto, rubricato *Principio dell'azione ambientale*, dispone al comma 1 che «La tutela dell'ambiente e degli ecosistemi naturali e del patrimonio culturale deve essere garantita da tutti gli enti pubblici e privati e dalle persone fisiche e giuridiche pubbliche o private, mediante una adeguata azione che sia informata ai principi della precauzione, dell'azione preventiva, della correzione, in via prioritaria alla fonte, dei danni causati all'ambiente, nonché al principio “chi inquina paga” che, ai sensi dell'articolo 174, comma 2, del Trattato delle unioni europee, regolano la politica della comunità in materia ambientale».

⁽¹⁶³⁾ M. PENNASILICO, *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi “ecologica” del contratto*, cit., 38-39.

⁽¹⁶⁴⁾ A. LENER, *op. cit.*, 338.

⁽¹⁶⁵⁾ Ivi, 341.

⁽¹⁶⁶⁾ M. PENNASILICO, *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi “ecologica” del contratto*, cit., 46-47.

rebbe un parametro di meritevolezza dei contratti ecologici, con la conseguenza che, ad esempio, un appalto pubblico “verde”, pur presentando una causa lecita, potrebbe essere non meritevole di tutela qualora non fosse idoneo a realizzare il concreto interesse ambientale ⁽¹⁶⁷⁾. Sulla stessa linea interpretativa, è stato affermato che la sostenibilità come principio etico è «l'ordine pubblico economico, è quel valore che rende nullo finanche il contratto *ex art. 1418 c.c.*» ⁽¹⁶⁸⁾.

Si imporrebbe per questa via una conformazione ecologica dell'autonomia negoziale privata, inducendo a riconoscere che il rilievo che l'ordinamento italo-europeo attribuisce alla tutela ambientale tende a funzionalizzare il rapporto tra contratto e diritto dell'ambiente: il primo diventa funzionale alla realizzazione degli obiettivi del secondo, con effetti rilevanti anche sul piano dell'interpretazione della clausola generale di buona fede (articolo 1366 c.c.) e del principio di conservazione del contratto (articolo 1367 c.c.), per cui ogni qual volta siano possibili due interpretazioni delle clausole contrattuali, una conforme ai principi che tutelano l'ambiente, l'altra contraria, occorre preferire la prima. Non solo: la stessa nozione di contratto (articolo 1321 c.c.) sarebbe insufficiente se non integrata dai principi di solidarietà e di sostenibilità nell'uso responsabile delle risorse naturali, giacché il contratto si pone come fonte non semplicemente di rapporti giuridici patrimoniali, ma di rapporti giuridici patrimoniali *sostenibili* ⁽¹⁶⁹⁾. Con l'aggiunta che finanche la valutazione della meritevolezza dell'interesse alla base del contratto *ex* articolo 1322 c.c. dovrebbe porre in relazione l'atto con il complessivo sistema degli interessi tutelati dall'ordinamento, il quale trova nei principi costituzionali i parametri valutativi più adeguati, tra cui va annoverato senza dubbio il principio dello sviluppo sostenibile.

6. *Segue: note sui c.d. beni comuni quale retroterra culturale e organizzativo dentro cui la saldatura tra lavoro e ambiente può dirsi pienamente compiuta*

Resta inteso che il richiamo ai profili civil-costituzionali del principio dello sviluppo sostenibile, nella peculiare prospettiva del definitivo superamento della (falsa) alternativa tra lavoro e ambiente, dovrebbe implicare l'apertura

⁽¹⁶⁷⁾ M. PENNASILICO, *Contratto e uso responsabile delle risorse naturali*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 2014, n. 3, 765.

⁽¹⁶⁸⁾ V. PEPE, *op. cit.*, 54.

⁽¹⁶⁹⁾ Così M. PENNASILICO, *Contratto e uso responsabile delle risorse naturali*, cit., 768.

di una riflessione sul tema dei c.d. beni comuni ⁽¹⁷⁰⁾, articolato dentro il più vasto argomento della proprietà ⁽¹⁷¹⁾, che non a caso è emerso a più riprese nel primo capitolo del libro ed è riaffiorato, quasi come un imperativo metodologico, nel terzo paragrafo di questo capitolo, dove si è affrontato il nodo critico del raccordo tra libera iniziativa economica e utilità sociale.

La presa contemporanea dei beni comuni in contrapposizione alle formule più estrattive e invasive del capitalismo post-industriale non si comprenderebbe, nella prospettiva giuslavoristica, senza tener presenti le profonde trasformazioni delle modalità di produzione e distribuzione del valore messe in evidenza nella posizione del problema di questo scritto. Modalità di fare impresa e organizzare il lavoro che, non di rado, moltiplicano «i meccanismi di estrazione del lavoro» ben oltre «il plusvalore prodotto all'interno del tempo di lavoro di fabbrica» ⁽¹⁷²⁾, richiamando l'immagine delle primordiali forme di accumulazione capitalistica (le c.d. *enclosures*), di fronte alla quale la prospettiva dei c.d. *commons* si pone non sono e non tanto quale baluardo della difesa della persona nella sua essenziale vocazione solidaristica e relazionale, ma come terreno di coltura per rendere concreta e attuale la proposta di uno sviluppo sostenibile del sistema socio-economico nel suo complesso.

È chiaro d'altro canto che interessi collettivi e retroterra non proprietario sono, parafrasando il titolo del capolavoro di Paolo Grossi, l'unico modo di possedere ⁽¹⁷³⁾ (o non possedere) ⁽¹⁷⁴⁾ affinché la saldatura tra lavoro e ambiente possa dirsi pienamente compiuta, in ragione della intrinseca struttura solidaristica e partecipativa che conforma gli assetti proprietari, della diffusione delle possibilità di accesso, uso e alienazione e, solo secondariamente, della loro diretta funzionalizzazione alla tutela dei beni comuni per le generazioni di oggi e di quelle future ⁽¹⁷⁵⁾.

⁽¹⁷⁰⁾ L. RAMPA, Q. CAMERLENGO, *I beni comuni tra diritto ed economia: davvero un tertium genus?*, in *PD*, 2014, n. 2, 253 ss.; M.R. MARELLA, *Il diritto dei beni comuni. Un invito alla discussione*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2011, n. 1, 110 ss.; nonché U. MATTEI, *Beni comuni. Un manifesto*, Laterza, 2011.

⁽¹⁷¹⁾ S. RODOTÀ, *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata e i beni comuni*, cit., e S. DEAKIN, *The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise*, in *Queen's Law Journal*, 2012, 37, 339-381.

⁽¹⁷²⁾ A. AMENDOLA, *Diritto proprietario, beni comuni, comune: tra sperimentazioni istituzionali e trasformazione costituente*, in *Rivista critica del diritto privato*, 2017, n. 4, 527. In argomento, per i profili relativi al tempo di lavoro, d'obbligo il rinvio a V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Cacucci, 2008, spec. cap. 1.

⁽¹⁷³⁾ P. GROSSI, *op. cit.*

⁽¹⁷⁴⁾ Cfr. J. BOYLE, *Foreword: The Opposite of Property?*, in *Law and Contemporary Problems*, 2003, vol. 66, n. 1-2, 32, e A. QUARTA, *Non-proprietà. Teoria e prassi dell'accesso ai beni*, ESI, 2016.

⁽¹⁷⁵⁾ S. DEAKIN, *op. cit.*; L. NIVARRA, *La funzione sociale della proprietà: dalla strategia alla tattica*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2013, n. 4, 503-530; U. MATTEI, *Una primavera di movimento*

Si tratta di una quadratura del cerchio difficile da realizzare alle condizioni attuali, stante come noto l'assenza nel nostro ordine costituzionale di una terra di mezzo tra proprietà pubblica e privata⁽¹⁷⁶⁾, tra Stato e mercato⁽¹⁷⁷⁾, dentro cui, in una parola, ricondurre il tema della giuridicità alla sintesi perfetta tra soggetto e oggetto⁽¹⁷⁸⁾. La stessa previsione di cui all'articolo 43 Cost.⁽¹⁷⁹⁾ incontra il suo principale limite nell'essere una eccezione alla regola⁽¹⁸⁰⁾, quest'ultima rappresentata da quelle coppie oppositive – pubblico-privato, Stato-mercato – che hanno plasmato la tutela del lavoro e quella dell'ambiente nel Novecento industriale⁽¹⁸¹⁾.

È questo un dato non poco problematico per il discorso di nostro interesse se solo si considera che ad Elinor Ostrom è stato assegnato il Premio Nobel per avere dimostrato che «né lo Stato né il mercato sono in grado di mettere gli individui nelle condizioni di sostenere in maniera efficiente e nel lungo termine l'utilizzo delle risorse naturali»⁽¹⁸²⁾. E peraltro si converrà che la

per la "funzione sociale della proprietà", in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2013, n. 4, 531-550; M.R. MARELLA, *La funzione sociale oltre la proprietà*, ivi, 551-568.

⁽¹⁷⁶⁾ A partire dal dato costituzionale, in forza del quale «La proprietà è pubblica o privata» (art. 42, primo comma, Cost.). Sul punto, cfr. ampiamente M.R. MARELLA (a cura di), *Oltre il pubblico e il privato. Per un diritto dei beni comuni*, Ombre Corte, 2012.

⁽¹⁷⁷⁾ D. BOLLIER, S. HELFRICH (a cura di), *The Wealth of the Commons. A World Beyond Market & State*, Levellers Press, 2012.

⁽¹⁷⁸⁾ M. ROSENFELD, *Rethinking the boundaries between public law and private law for the twenty first century: An introduction*, in *International Journal of Constitutional Law*, 2013, vol. 11, n. 1, 125-128, e gli altri articoli dello *special issue*, spec. A. SUPLOT, *The public-private relation in the context of today's referendalization*, 129-145.

⁽¹⁷⁹⁾ Cfr. S. RODÒ, *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata e i beni comuni*, cit., 461-462, secondo il quale una "terza dimensione" tra pubblico e privato emerge nell'art. 43 Cost., laddove si prevede che possano essere affidate «a comunità di lavoratori o di utenti determinate imprese o categorie di imprese, che si riferiscano a servizi pubblici essenziali o a fonti di energia o a situazioni di monopolio ed abbiano carattere di preminente interesse generale». Sul tema, cfr. U. MATTEI, A. QUARTA, *Punto di svolta. Ecologia, tecnologia e diritto privato. Dal capitale ai beni comuni*, Aboca, 2018, spec. 123-125.

⁽¹⁸⁰⁾ Sulle riserve pubbliche di attività di cui all'art. 43 cfr., *ex multis*, A. LUCARELLI, *Art. 43*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *op. cit.*, 883 ss.; G. DI GASPARE, *Approccio teorico al diritto dell'economia tra common law e civil law*, in *Jus*, 2005, n. 3, 361-393; A. PREDIERI, voce *Collettivizzazione*, in *Enc. Dir.*, 1960, VII, 393 ss.; S. CASSESE, *Legge di riserva e art. 43 della Costituzione*, in *GCost*, 1960, n. 2, 1332 ss.; F. GALGANO, *Art. 43*, in G. BRANCA (a cura di), *op. cit.*

⁽¹⁸¹⁾ Sulla opportunità di un superamento delle coppie oppositive che hanno plasmato l'idea del lavoro e del relativo statuto protettivo (pubblico/privato; Stato/mercato; individuale/collettivo), si veda P. TULLINI, *Postfazione: un repertorio di immagini sul lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009, 211-212.

⁽¹⁸²⁾ E. OSTROM, *Governing the Commons. The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, 1990, 1. Cfr. ampiamente U. MATTEI, *Beni comuni. Un manifesto*, cit.

prospettiva dei beni comuni, allo stato attuale limitata, prevalentemente, a fenomeni collettivi e di protesta spesso confinati ai margini della legalità⁽¹⁸³⁾, implicherebbe un profondo ripensamento della funzione stessa del diritto del lavoro, in particolare della sua categoria fondamentale – la subordinazione – e della connessa ricostruzione del contratto di lavoro come contratto di scambio, per il semplice fatto che soggetto e oggetto della relazione e i relativi rapporti di forza verrebbero a costituirsi in un «reciproco atto generativo»⁽¹⁸⁴⁾.

Ma tutto ciò non esclude che, messa al riparo dalla tentazione nostalgica di un ritorno al passato⁽¹⁸⁵⁾, la «ragionevole follia dei beni comuni»⁽¹⁸⁶⁾ possa assurgere a modello idealtipico con cui misurarsi e da cui trarre spunti utili per la riflessione sul rapporto tra lavoro e ambiente, da ordinare in sintonia con quella prospettiva trasformativa della società promossa dalla Costituzione di cui la nostra disciplina è debitrice al pari di quanto lo sia verso il diritto civile. È in questa prospettiva che deve essere inquadrata, ad esempio, la evoluzione di fatto dei rapporti tra pubblico e privato che, per il tramite di iniziative promosse dalle autonomie e dalle comunità locali, vede una crescente valorizzazione del principio di sussidiarietà verticale e orizzontale attraverso pratiche di c.d. baratto amministrativo⁽¹⁸⁷⁾ o la conclusione di patti

⁽¹⁸³⁾ Ma vedi la ricostruzione di sistema dei frammenti normativi e della giurisprudenza offerta da G. FIDONE, *Proprietà pubblica e beni comuni*, ETS, 2017.

⁽¹⁸⁴⁾ Così N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, cit., 18, il quale rileva come ancora appaiano fortemente radicate nella cultura giuridica le categorie concettuali di soggetto e oggetto. E radicata appare altresì «la sensazione di una loro originaria indipendenza, anzi di una loro irriducibile antitesi» (ivi, 16).

⁽¹⁸⁵⁾ S. RODOTÀ, *Vivere la democrazia*, Laterza, 2018, spec. 103-107.

⁽¹⁸⁶⁾ F. CASSANO, *Homo civicus. La ragionevole follia dei beni comuni*, Dedalo, 2004.

⁽¹⁸⁷⁾ Introdotta dall'art. 24 del d.l. n. 133/2014 (c.d. decreto "sblocca Italia"), convertito con modificazioni dalla l. n. 164/2014, il c.d. baratto amministrativo riconosce ai Comuni la possibilità di accordare ai cittadini sgravi fiscali, esenzioni sui tributi o compensazioni di debiti pregressi a patto che svolgessero prestazioni socialmente utili. La disposizione, rubricata *Misure di agevolazione della partecipazione delle comunità locali in materia di tutela e valorizzazione del territorio*, recita: «I comuni possono definire con apposita delibera i criteri e le condizioni per la realizzazione di interventi su progetti presentati da cittadini singoli o associati, purché individuati in relazione al territorio da riqualificare. Gli interventi possono riguardare la pulizia, la manutenzione, l'abbellimento di aree verdi, piazze, strade ovvero interventi di decoro urbano, di recupero e riuso, con finalità di interesse generale, di aree e beni immobili inutilizzati, e in genere la valorizzazione di una limitata zona del territorio urbano o extraurbano. In relazione alla tipologia dei predetti interventi, i comuni possono deliberare riduzioni o esenzioni di tributi inerenti al tipo di attività posta in essere. L'esenzione è concessa per un periodo limitato e definito, per specifici tributi e per attività individuate dai comuni, in ragione dell'esercizio sussidiario dell'attività posta in essere. Tali riduzioni sono concesse prioritariamente a comunità di cittadini costituite in forme associative stabili e giu-

per la disciplina di forme di collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione per la cura, la rigenerazione e la gestione condivisa dei beni comuni urbani e rurali, dando in particolare attuazione agli articoli 118, comma 4, 114, comma 2, e 117, comma 6, Cost. ⁽¹⁸⁸⁾. Non si tratta, in definitiva, di costruire una "controlegalità" ⁽¹⁸⁹⁾, quanto di mettere in evidenza come il riferimento ai beni comuni «abbia già manifestato una sua "virtù trasformativa" di categorie che appaiono consolidate: in primo luogo quelle [...] della sovranità e della proprietà» ⁽¹⁹⁰⁾.

ridicamente riconosciute». In argomento, cfr. T. PULA, *Il baratto amministrativo: profili giuslavoristici*, in *DRI*, 2017, n. 2, 336-362.

⁽¹⁸⁸⁾ Vedi, a mero titolo esemplificativo, il modello di *Regolamento sulla collaborazione tra cittadini e amministrazioni per la cura, la rigenerazione e la gestione condivisa dei beni comuni urbani* elaborato dall'associazione *Labsus, il Laboratorio per la sussidiarietà* (www.labsus.org), e oggi recepito in 390 patti di ambito comunale (LABSUS, *Rapporto Labsus 2017 – Sull'amministrazione condivisa dei beni comuni*, 2017).

⁽¹⁸⁹⁾ Più radicale, sul punto, è la posizione di U. MATTEI, A. QUARTA, *op. cit.*

⁽¹⁹⁰⁾ S. RODOTÀ, *Vivere la democrazia*, cit., 130.

Sezione II
RILETTURA IN CHIAVE DI SOSTENIBILITÀ
E DI *CAPABILITY* DEL RAPPORTO
TRA LAVORO E AMBIENTE NELLA COSTITUZIONE

Quando lo Stato, vicino alla sua fine, non sussiste più se non in una forma fittizia e vuota, quando il legame sociale è infranto in tutti gli animi, quando il più meschino interesse si abbellisce sfacciatamente con il sacro nome di bene pubblico, allora la volontà generale diviene muta; tutti, guidati da motivi segreti, non esprimono più i loro pareri come Cittadini, quasi che lo Stato non fosse mai esistito, e si fanno passare ingannevolmente, con il nome di Leggi, decreti iniqui, i quali non hanno altro obiettivo che l'interesse particolare

J.J. ROUSSEAU, *Il contratto sociale*, Feltrinelli, 2014, libro IV, cap. I

1. **Tecnica del contemperamento e presupposti giuridici del conflitto tra lavoro e ambiente**

La giurisprudenza della Corte costituzionale non ha mancato di declinare la tecnica del contemperamento in modo coerente con una concezione dell'ordinamento informata al principio di proporzionalità tra tutela del bene ambiente e interessi patrimoniali ⁽¹⁾. E lo stesso è valso quando si è trattato di contemperare diritti sociali e libera iniziativa economica. Nell'ambito del vasto contenzioso sui riparti di competenze Stato-Regioni, scaturito all'indomani della riforma del titolo V, la Corte costituzionale giungerà perfino a porre in rilievo che quando si fa menzione all'ambiente è necessario

⁽¹⁾ E ciò sottolineando come, ad esempio, la libertà di iniziativa economica consenta «l'apposizione di limiti al suo esercizio a condizione che essi corrispondano all'utilità sociale, nel cui ambito sicuramente rientrano gli interessi alla tutela della salute e dell'ambiente» (C. cost. 3 giugno 1998, n. 196); ovvero rilevando, più di recente, come gli interessi della impresa siano certamente recessivi «a fronte di un'eventuale compromissione, se del caso indotta dal mutamento della situazione ambientale, del limite "assoluto e indefettibile rappresentato dalla tollerabilità per la tutela della salute umana e dell'ambiente in cui l'uomo vive"» (C. cost. 24 luglio 2009, n. 250). Con la conseguenza che il diritto alla salute e la tutela ambientale possono anche essere soggetti a limitazioni, purché le stesse non siano eccessive: ogni bilanciamento con altri interessi costituzionalmente protetti non deve far mancare «un nucleo irrinunciabile del diritto alla salute protetto dalla Costituzione come ambito inviolabile della dignità umana, il quale impone di impedire la costituzione di situazioni prive di tutela» (C. cost. 2 dicembre 2005, n. 432).

tener presente che si tratta di un bene della vita, materiale e complesso, la cui disciplina comprende anche la tutela e la salvaguardia delle qualità e degli equilibri delle sue singole componenti. Oggetto di tutela, come si evince anche dalla Dichiarazione di Stoccolma del 1972, è la biosfera, che viene presa in considerazione, non solo per le sue varie componenti, «ma anche per le interazioni fra queste ultime, i loro equilibri, la loro qualità, la circolazione dei loro elementi, e così via. Occorre, in altri termini, guardare all'ambiente come "sistema", considerato cioè nel suo aspetto dinamico, quale realmente è, e non soltanto da un punto di vista statico ed astratto»⁽²⁾.

È bastato poco tuttavia affinché la qualificazione della tutela della salute e dell'ambiente come *limite* o come *nucleo irrinunciabile*, e non già come *obiettivo* generale dell'ordinamento⁽³⁾, da bilanciare sempre con le ulteriori dimensioni dello sviluppo sostenibile, manifestasse il suo essere espressione di quella che Capra e Mattei hanno definito come una visione del mondo anacronistica⁽⁴⁾. Di questa concezione è emblematica la sentenza della Corte costituzionale sul caso dell'Ilva di Taranto⁽⁵⁾ nella misura in cui essa mette in luce come nel sistema giuridico italiano la funzionalità della legge – intesa come capacità di comporre principi costituzionali che appaiono confliggenti⁽⁶⁾ – non solo continui ad essere verificata attraverso la tecnica del bilanciamento anche quando si palesa un rischio attuale, manifesto e comprovato per l'ambiente e per la salute della popolazione; ma il contemperamento con il valore dell'ambiente può apparire nondimeno *sbilanciato*⁽⁷⁾, *ineguale*⁽⁸⁾,

(2) C. cost. 14 novembre 2007, n. 378.

(3) Cfr., sul punto, P. MADDALENA, *Ambiente, bene comune*, in A. LEONE, P. MADDALENA, T. MONTANARI, S. SETTIS, *Costituzione incompiuta. Arte, paesaggio, ambiente*, Einaudi, 2013, 95, secondo cui «per anni si è ritenuto che il problema della tutela dell'ambiente si potesse risolvere nella prospettiva di un equilibrio tra le esigenze dell'economia e la capacità rigenerativa della natura, individuando nella "compatibilità ambientale" il limite ultimo di alterabilità dei beni ambientali da parte delle attività aventi finalità economiche. È stata una pura illusione».

(4) F. CAPRA, U. MATTEI, *Ecologia del diritto. Scienza, politica, beni comuni*, Aboca, 2017. Cfr., sul punto, P. TULLINI, *I dilemmi del caso Ilva e i tormenti del giuslavorista*, in *Ius17*, 2012, n. 3, 164, secondo la quale «Alle difficoltà di approntare concreti interventi di sostegno per l'apparato produttivo e il bacino occupazionale dell'Ilva, si aggiungono le arretratezze del corredo giuridico e delle categorie analitico-ricostruttive, rimaste ancorate all'esperienza del Novecento».

(5) C. cost. 9 maggio 2013, n. 85.

(6) J. LUTHER, voce *Ragionevolezza (delle leggi)*, in *DDPub*, 1997, XII, 341 ss.

(7) A. DI LERNIA, *Esigenze di tutela dell'ambiente, della salute e dell'occupazione. La responsabilità penale da esposizione dei lavoratori ad amianto tra causalità e colpa*, in A. URICCHIO (a cura di), *L'emergenza ambientale a Taranto: le risposte del mondo scientifico e le attività del polo "Magna Grecia"*, Cacucci, 2014, 257.

asimmetrico ⁽⁹⁾ e drammatico ⁽¹⁰⁾ laddove entri in gioco il valore fondante dell'ordine repubblicano: il lavoro ⁽¹¹⁾.

Chiamata a pronunciarsi sulla costituzionalità degli articoli 1 e 3 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, recante *Disposizioni urgenti a tutela della salute, dell'ambiente e dei livelli di occupazione, in caso di crisi di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale* ⁽¹²⁾, la Consulta affronta a più riprese il nodo del rap-

(8) Così E. VIVALDI, *Il caso ILVA: la "tensione" tra poteri dello Stato ed il bilanciamento dei principi costituzionali*, in *Federalismi.it*, 2013, n. 15, 14 ss.

(9) Così P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, Working Paper di Olympus, 2013, n. 27.

(10) A. MORELLI, *Il decreto Ilva: un drammatico bilanciamento fra principi costituzionali*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2013, n. 1, 11.

(11) G. ZAGREBELSKY, *Fondata sul lavoro. La solitudine dell'articolo 1*, Giappichelli, 2013; M. LUCIANI, *Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro*, in *ADL*, 2010, n. 3, I, 642 ss.; G. LOY, *Una Repubblica fondata sul lavoro*, in E. GHERA, A. PACE (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Jovene, 2009, 3 ss.; L. NOGLER, *Cosa significa che l'Italia è una repubblica "fondata sul lavoro"?*, in *LD*, 2009, n. 3, 427 ss.; C. PINELLI, *"Lavoro" e "progresso" nella Costituzione*, in *DLRI*, 2009, n. 123, 410 ss.; L. MONTUSCHI, *La Costituzione e i lavori*, in *RIDL*, 2009, n. 2, I, 159 ss.; A. CANTARO, *Il diritto dimenticato. Il lavoro nella costituzione europea*, Giappichelli, 2007; M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *DLRI*, 2008, n. 117, 21 ss.; C. SMURAGLIA, *Il lavoro nella Costituzione*, in *RGL*, 2007, n. 2, I, 429 ss.; L. GAETA (a cura di), *Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura. Atti della giornata di studio, Siena 31 gennaio 2003*, Giuffrè, 2005; M. MAGNANI, *Il lavoro nel Titolo V della Costituzione*, in *ADL*, 2002, n. 3; L. MENGONI, *Fondata sul lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili e doveri inderogabili di solidarietà*, in *Jus*, 1998, n. 1, 47 ss.; R. SCOGNAMIGLIO (a cura di), *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Franco Angeli, 1978; G.F. MANCINI, *Art. 4*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 1-12. Principi fondamentali*, Zanichelli, 1975, 199 ss.; C. MORTATI, *Scritti sulle fonti del diritto e sull'interpretazione*, Giuffrè, 1972, 26; M.S. GIANNINI, *Profili costituzionali della protezione sociale delle categorie lavoratrici*, in *RGL*, 1953, I, 1-11.

(12) Per una ricostruzione accurata della vicenda, si veda G. ARCONZO, *Note critiche sul "decreto legge ad Ilvam", tra legislazione provvedimentale, riserva di funzione giurisdizionale e dovere di repressione e prevenzione dei reati*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2013, n. 1, 16 ss.; E. VIVALDI, *op. cit.* Ai fini della presente analisi basti ricordare che il caso giudiziario dell'Ilva di Taranto ha origine agli inizi degli anni Novanta, ma i fatti più recenti risalgono al 2010, quando il GIP di Taranto avvia una investigazione preliminare ai sensi dell'art. 434 c.p. per "disastro ambientale". Nonostante la gravità della crisi ambientale della città di Taranto, il Ministero dell'ambiente rilasciava l'Autorizzazione integrata ambientale (AIA) per l'esercizio dello stabilimento siderurgico (cfr. d.m. 4 agosto 2011, n. 450), richiesta dalla stessa Ilva con istanza del 28 febbraio 2007. Contrariamente a quanto previsto dall'AIA e dal parere istruttorio ad essa allegato, l'Ilva continuava a produrre superando i limiti stabiliti per le emissioni degli agenti inquinanti (cfr. relazione tecnica ARPA Puglia 1° febbraio 2012, n. 5520). Il Presidente della Regione Puglia (cfr. nota 5 marzo 2012, n. 1066/SP) chiedeva, quindi, al Ministero dell'ambiente il riesame dell'AIA, a seguito del quale fu prescritta una serie di misure di carattere strutturale e gestionale volte a garantire che l'esercizio dell'impianto avven-

porto tra lavoro e ambiente come valori primari, costituzionalmente protetti. L'analisi prende le mosse dal principio della parificazione del valore-ambiente con altri valori costituzionalmente rilevanti, evidenziando come tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione si trovino «in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile pertanto individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri». La tutela, secondo la Consulta, deve essere sempre «sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate ed in potenziale conflitto tra loro». «Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe “tiranno” nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona». La motivazione si arricchisce di una pluralità di argomenti, al centro dei quali campeggia l'idea del bilanciamento tra beni e valori c.d. primari, secondo i criteri di proporzionalità e di ragionevolezza ⁽¹³⁾. Argomenti attra-

nisse nel rispetto dei valori limite di emissioni indicati nell'allegato parere istruttorio, nonché della vigente normativa in tema di tutela ambientale e sanitaria (cfr. art. 1, d.m. 26 ottobre 2012, n. 547). A fronte del mancato rispetto delle prescrizioni contenute nell'AIA riesaminata, la magistratura tentò di porre termine alle attività altamente inquinanti dell'Ilva, soprattutto attraverso il sequestro degli impianti, delle lavorazioni e dei conti correnti. In risposta a tale intervento, veniva emanato il decreto c.d. “salva Ilva”. A sua volta il GIP di Taranto impugnava il decreto dinanzi alla Corte costituzionale, lamentando che alcune disposizioni violassero il primo comma dell'art. 117 Cost. in riferimento al parametro interposto dell'art. 191 TFUE che disciplina il principio di precauzione, perché consentivano lo svolgimento di attività industriali dannose per la salute e l'ambiente. Veniva censurato, in particolare, l'art. 1, comma 1, del decreto, rubricato *Efficacia dell'autorizzazione integrata ambientale in caso di crisi di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale*, a norma del quale «In caso di stabilimento di interesse strategico nazionale, individuato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, quando presso di esso sono occupati un numero di lavoratori subordinati, compresi quelli ammessi al trattamento di integrazione dei guadagni, non inferiore a duecento da almeno un anno, qualora vi sia una assoluta necessità di salvaguardia dell'occupazione e della produzione, il Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare può autorizzare, in sede di riesame dell'autorizzazione integrata ambientale, la prosecuzione dell'attività produttiva per un periodo di tempo determinato non superiore a 36 mesi ed a condizione che vengano adempite le prescrizioni contenute nel provvedimento di riesame della medesima autorizzazione, secondo le procedure ed i termini ivi indicati, al fine di assicurare la più adeguata tutela dell'ambiente e della salute secondo le migliori tecniche disponibili».

⁽¹³⁾ «La Costituzione italiana, come le altre Costituzioni democratiche e pluraliste contemporanee, richiede un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali, senza pretese di assolutezza per nessuno di essi. La qualificazione come “primari” dei valori dell'ambiente e della salute significa pertanto che gli stessi non possono essere sacrificati ad altri interessi, ancorché costituzionalmente tutelati, non già che gli stessi siano posti alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. Il punto di equilibrio, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato – dal legislatore nella statuizione del-

verso i quali, come noto, la Corte giungerà a rigettare la questione di legittimità costituzionale, ritenendo che il legislatore avesse effettuato un ragionevole e proporzionato bilanciamento predisponendo la disciplina di cui al citato articolo 1, comma 4, del decreto-legge n. 207/2012, condizionando cioè la prosecuzione dell'attività d'impresa all'osservanza di specifici limiti, disposti in provvedimenti amministrativi relativi all'autorizzazione integrata ambientale (AIA), e assistita dalla garanzia di una specifica disciplina di controllo e sanzionatoria.

La sequenza logico-argomentativa scandita dalla Corte costituzionale si perfeziona in maniera coerente con l'idea per cui non possano operarsi scelte di campo nel determinare la preminenza del diritto della salute su qualsiasi bene o valore di rilievo costituzionale, nonostante questo principio di parificazione non operi in senso assoluto, bensì relativamente a valori e beni di pari rango costituzionale. Pur tuttavia, la dottrina gius-ambientale e penalistica che si è interrogata sulle motivazioni della sentenza Ilva ha rilevato come l'operazione di pesatura dei beni contrapposti effettuata dalla Corte costituzionale nel caso di specie si presenti falsata da un «cambio di paradigma, che ha comportato l'inquadramento della vicenda da un diverso angolo visuale: per cui non si è trattato più di bilanciare la tutela della salute con la libertà di impresa, ma di trovare una sintesi tra salute e lavoro»⁽¹⁴⁾. E ciò sul presupposto che nell'articolo 1 del decreto-legge n. 207/2012 occupazione e produzione risultassero «così intimamente connesse da sembrare quasi dar corpo ad un'endiadi»⁽¹⁵⁾.

Questo presupposto, tuttavia, non può essere invocato in senso assoluto. Quando l'archetipo organizzativo del lavoro e della produzione coincide, come nel caso di specie, con il modello produttivo proprio del Novecento industriale, vale a dire quello di stampo fordista-taylorista, occupazione e produzione sono tutt'altro che un'endiadi⁽¹⁶⁾: non solo il lavoro è soltanto uno dei molteplici fattori produttivi organizzati nell'impresa, ma sul dato occupazionale incidono le modalità organizzative e di raccordo tra tutte le variabili della funzione di produzione, rispetto alle quali il singolo prestatore di lavoro non ha voce in capitolo. Incidono, cioè, valutazioni estranee alla sfera di azione e responsabilità del prestatore di lavoro che hanno a che fare con le strategie competitive dell'azienda, in ordine a quanto, come e soprat-

le norme e dal giudice delle leggi in sede di controllo – secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale».

⁽¹⁴⁾ E. VIVALDI, *op. cit.*, 29.

⁽¹⁵⁾ P. PASCUCCI, *op. cit.*, 3.

⁽¹⁶⁾ A. CATAUDELLA, M. DELL'OLIO, *Il lavoro e la produzione*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 225 ss.

tutto dove produrre; nonché alla misura della redistribuzione degli utili tra i diversi fattori di produzione, in termini, ad esempio, di dividendi tra gli azionisti, nuovi investimenti e/o aumenti retributivi.

La separazione tra lavoro e produzione si accentua ulteriormente laddove, ancora come il caso di specie esemplifica chiaramente, non vi sia una diretta coincidenza tra dimensione imprenditoriale della produzione e dimensione datoriale di lavoro. La distanza che separa base e vertice nella piramide organizzativa accentua gli effetti della subordinazione e della specializzazione del lavoro in termini di alienazione, nel senso di etero-organizzazione e destinazione esclusiva ad altri del risultato, per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, inverandosi, di conseguenza, la tesi per cui «l'utilità che la singola prestazione deve arrecare (e quindi, l'interesse tipico che essa deve soddisfare) non si commisura al risultato produttivo globale, bensì consiste in quel risultato (parziale) che sommato o sommabile – anche in via astratta e potenziale – ad altri risultati (parziali), secondo il disegno organizzativo predeterminato dal detentore dell'iniziativa economica, dà luogo (o sarebbe stato idoneo a dare luogo) ad altri risultati parziali o a quello finale della organizzazione produttiva»⁽¹⁷⁾.

Ne consegue che la scelta di contrapporre e comparare la tutela dell'ambiente e della salute con un bene di pari rango costituzionale – il lavoro – è irragionevole sul piano dogmatico, oltretutto ontologico, perché fondata su un presupposto teorico del tutto fallace, costruito su una narrazione strisciante che, risalendo gli anelli della illogica del conflitto tra lavoro e ambiente, dovrebbe portare a ritenere che la causa del disastro ambientale dell'Ilva di Taranto siano stati i lavoratori e gli interessi, intesi nel senso giuridico del termine, che essi esprimono come singoli e come collettività. Proposizione che deve essere respinta con forza, perché l'interesse tipico del prestatore di lavoro alla retribuzione e alla occupazione va sempre commisurato al parametro costituzionale della garanzia di un'esistenza libera e dignitosa, ovvero in funzione del concorso al progresso materiale o spirituale della società. Si tratta di un caposaldo della nozione costituzionale di giusta retribuzione, tale per cui la valenza ordinamentale dell'istituto non acquisisce una funzione di mera corrispettività, quanto piuttosto una funzione sociale⁽¹⁸⁾, potendosi più precisamente parlare della corrispettività nel rapporto di lavoro in termini di una "obbligazione sociale" dalla portata universalistica⁽¹⁹⁾. Forte del paradigma neo-costituzionalista, vale a dire di quella cor-

⁽¹⁷⁾ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982, 54.

⁽¹⁸⁾ G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996, 401 ss.

⁽¹⁹⁾ L. ZOPPOLI, *L'art. 36 della Costituzione e l'obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, 1994, vol. I, 98 e 136.

rente di pensiero secondo cui diritto e morale si fondono, ridimensionando la componente strettamente legalista dell'analisi giuridica ⁽²⁰⁾, un altro orientamento ha di recente definito libertà e dignità come “meta principi”, accollandovi una preminente carica valoriale ⁽²¹⁾. Coerentemente, nel concetto di dignità viene individuato il diritto ad un livello retributivo in grado di consentire al lavoratore un'esistenza al di sopra della mera sopravvivenza, senza tralasciare le implicazioni della retribuzione sulla dignità del contesto familiare; con riferimento al concetto di libertà, d'altro canto, emerge la possibilità per il lavoratore di esplicitare pienamente la propria personalità in maniera svincolata da qualsiasi forma di condizionamento. In una parola, di essere un cittadino libero.

Nel caso in esame, questi riferimenti costituzionali alla nozione di giusta retribuzione risultano in larga parte disattesi se è vero che, a mero titolo di esempio, quando soffia il vento a Taranto (c.d. *Wind Days*) le scuole frequentate dai figli dei lavoratori dell'Ilva (cioè i famigliari dei lavoratori cui deve essere garantita una esistenza libera e dignitosa) vengono chiuse per via della dispersione nell'aria delle polveri sottili prodotte nei parchi minerari della fabbrica ⁽²²⁾; la Asl di Taranto è costretta ad invitare frequentemente la popolazione residente nei quartieri adiacenti all'Ilva ad adottare alcune misure cautelative negli orari in cui i livelli di inquinamento sono elevati (es. chiudere le finestre, non svolgere attività all'aria aperta) ⁽²³⁾; il Sindaco di Taranto deve ordinare regolarmente il divieto di giocare nelle aree verdi, il divieto di seppellire e disseppellire i morti nel cimitero adiacente allo stabilimento, il divieto di utilizzo delle acque di falda a qualsiasi titolo ⁽²⁴⁾; ovvero se si considera che la libertà di scelta occupazionale del singolo prestatore di lavoro è fortemente condizionata dalla mancanza di alternative sul mercato locale ⁽²⁵⁾ che si presenta fortemente asfittico non solo perché l'indotto industriale di Taranto ruota attorno alle attività dell'Ilva, ma perché l'inquinamento prodotto dalla fabbrica impatta in senso negativo sulla capacità del territorio di attrarre turismo e investimenti diretti esteri sostenibili.

⁽²⁰⁾ G. MESSINA, *Il neocostituzionalismo*, in *DD*, 2011, n. 1-2, 384.

⁽²¹⁾ G. RICCI, *Il diritto alla retribuzione adeguata fra Costituzione, mercato ed emergenza economica*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2012, n. 163.

⁽²²⁾ Con palese violazione non solo dell'art. 34 Cost., ma altresì dell'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nonché degli artt. 28 e 29 della Convenzione Unicef sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.

⁽²³⁾ Cfr. il rapporto di FIDH, PEACELINK, UFDU, HRIC, *Il disastro ambientale dell'ILVA di Taranto e la violazione dei Diritti Umani*, 2018, 15.

⁽²⁴⁾ *Ibidem*.

⁽²⁵⁾ Con palese violazione dell'art. 4 Cost. e dell'art. 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

A conclusioni diverse si sarebbe giunti se l'articolo 32 Cost. riguardante il diritto alla salute fosse stato contrapposto avverso (anche) la libera iniziativa economica, essendo pacifico che tra i due beni tutelati vi sia un rapporto di sovra e sotto ordinazione. Si è avuta più di un'occasione per rimarcare come le norme lavoristiche siano da sempre state oggetto di contemperamento con altri diritti e valori protetti dalla Costituzione ⁽²⁶⁾, così come dall'ordinamento comunitario, in ragione del fatto che la legislazione sul lavoro «esprime, in ogni singolo passaggio regolatorio, la sintesi di una articolata dialettica compromissoria tra gli interessi dell'economia di mercato e dell'iniziativa privata e quelli della tutela della persona, della sicurezza, della dignità del lavoratore» ⁽²⁷⁾. Ma dalla lettura del combinato disposto di cui agli articoli 32 e 41 Cost., la dottrina ha sempre derivato una chiara opzione di *favor* costituzionale nei confronti del diritto alla salute, quale diritto assoluto, primario e inviolabile ⁽²⁸⁾, che, in caso di conflitto con i diritti soggettivi connessi con l'esercizio della libertà d'impresa, apparirebbe nondimeno «gerarchicamente sovraordinato» ⁽²⁹⁾.

Si è visto, in particolare, come nel riconoscere appieno la libertà di iniziativa economica privata, la Costituzione ponga due limiti, di cui uno interno (la rispondenza all'utilità sociale) e l'altro esterno (divieto di recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana). Quanto ai limiti esterni, essi sono oltremodo significativi perché sottolineano la predominanza del valore etico del lavoro, non solo per il richiamo alla dignità umana, ma anche per il riferimento alla sicurezza e alla libertà ⁽³⁰⁾. Se, dunque, nel conflitto tra ambiente e altri valori costituzionali gli interessi possono, nel caso concreto, intendersi paritari, i termini del problema cambiano quando invece viene in rilievo l'ambiente salubre quale condizione essenziale per un effettivo diritto alla salute della persona. Anche la dottrina più sensibile all'idea del contempe-

⁽²⁶⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *Giurisprudenza costituzionale e diritto del rapporto di lavoro*, in AA.VV., *Lavoro. La Giurisprudenza costituzionale 1989-2005*, Istituto Poligrafico, Zecca dello Stato, 2006, vol. IX, 39 ss.; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, n. 109, 1 ss.

⁽²⁷⁾ R. PESSI, *Valori e "regole" costituzionali*, Aracne, 2009, 14.

⁽²⁸⁾ A. BALDASSARRE, voce *Diritti inviolabili*, in *EGT*, 1989, XI, 23; C. SMURAGLIA, voce *Salute. Tutela della salute (diritto del lavoro)*, in *EGT*, 1961, XXVII; R. FERRARA, voce *Salute (diritto alla)*, in *DDPub*, 1997, XIII, 519 e 522; D. MORANA, *La salute nella costituzione italiana. Profili sistematici*, Giuffrè, 2002, 49; R. BALDUZZI, voce *Salute (diritto alla)*, in S. CASSESE (diretto da), *Dizionario di diritto pubblico*, Giuffrè, 2006, VI, 2593; C. MORTATI, *La tutela della salute nella Costituzione italiana*, in *RIMP*, 1961, n. 1, I, 1, ora in *Raccolta di scritti*, Giuffrè, 1972, III, 433.

⁽²⁹⁾ M. RICCI, *Ambiente di lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 40.

⁽³⁰⁾ Così C. SMURAGLIA, *Il lavoro nella Costituzione*, cit., 431.

ramento tra diritto del lavoro e i diritti dell'impresa ha evidenziato come questi ultimi siano «strumentali al benessere della persona ed al suo equilibrato sviluppo nella società civile» ⁽³¹⁾, rimarcando che l'esito del bilanciamento «non potrà mai sacrificare i diritti inviolabili dell'uomo che lavora» ⁽³²⁾.

Si tratta di una interpretazione corrispondente non solo al raccordo costituzionale tra gli articoli 2, 3, 4, 32 e 41 Cost. (*supra*, sez. I, § 3), ma allo spirito generale del diritto dell'Unione europea, che, pur considerando le esigenze competitive delle imprese nell'ambito dell'Unione, tiene fermo in modo rigoroso il principio fondamentale della tutela della salute umana e dell'ambiente ⁽³³⁾. Nessuna considerazione di carattere economico, dunque, può giustificare il prevalere dell'organizzazione del lavoro e dei fini produttivistici sull'esigenza primaria e fondamentale di proteggere la salute e l'integrità fisica dei lavoratori: «nessuno scambio è ammissibile o ipotizzabile, nessuna subalternità può essere consentita o anche solo tollerata» ⁽³⁴⁾.

Questo passaggio argomentativo è decisivo perché apre al vaglio successivo: ove la Consulta avesse accolto la prospettazione del GIP, secondo cui l'articolo 1 del decreto-legge n. 207/2012 adombrava il diritto alla salute e ad un ambiente salubre a favore di quello economico produttivo, non ci sarebbe stato alcuno spazio logico per la prospettiva della conciliazione dei diversi diritti coinvolti nella vicenda e, in definitiva, per la ritenuta costituzionalità del decreto in questione ⁽³⁵⁾. Sul piano della indispensabile graduazione dei valori costituzionali, non è revocabile in dubbio che al diritto alla salute sia riservato un ruolo e un valore preminente rispetto alla libertà d'impresa, che non a caso non può svolgersi in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e dignità umana ⁽³⁶⁾. Scegliendo invece di comparare il grave dissesto ambientale prodotto dall'Ilva con quello che sarebbe scaturito per i livelli occupazionali a fronte della immediata chiusura dell'acciaieria, invece, la Corte ha finito per riformulare gli stessi quesiti sottoposti dal giudice nei seguenti termini: «le limitazioni alla salute sopportate nell'area di Taranto – temporanee, monitorate e in via di miglioramento – rese necessarie per salvaguardare i redditi di chi vi lavora e dell'indotto, così da assicurare un reddito sufficiente in un'area che maggiormente soffre la crisi econo-

⁽³¹⁾ R. PESSI, *op. cit.*, 28.

⁽³²⁾ *Ibidem*.

⁽³³⁾ Si vedano, ad esempio, gli artt. 2, § 1, e 14 della direttiva 84/360/CEE.

⁽³⁴⁾ L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991, 18.

⁽³⁵⁾ L. GABRIELE, *Caso Ilva: Il d.lgs. n. 231 del 2001, il problema occupazionale ed i poteri del giudice penale*, in www.penalecontemporaneo.it, 29 novembre 2013.

⁽³⁶⁾ L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, cit., 18.

mica, sono ragionevoli?»⁽³⁷⁾. La risposta al quesito ha determinato la non fondatezza della questione di legittimità costituzionale.

Le vicende giudiziarie analizzate sono emblematiche di come il conflitto tra lavoro e ambiente possa materializzarsi ad opera di una costruzione normativa e giurisprudenziale frutto di una precisa scelta di politica del diritto. Problemi di obsolescenza e *non compliance* di procedure organizzative e modalità di impiego delle migliori tecnologie produttive rispetto alla normativa nazionale e internazionale in materia di protezione ambientale, attinenti ai profili qualitativi dell'esercizio della libera iniziativa economica (il *come* si produce)⁽³⁸⁾, finiscono per essere adombrati dall'obiettivo della salvaguardia occupazionale⁽³⁹⁾, che, strumentalmente, assurge a interesse primario dell'ordinamento, secondo una ricostruzione dei termini del problema che

⁽³⁷⁾ M. BONI, *Le politiche pubbliche dell'emergenza tra bilanciamento e «ragionevole» compressione dei diritti: brevi riflessioni a margine della sentenza della Corte costituzionale sul caso Ilva (n. 85/2013)*, in *Federalismi.it*, 2014, n. 3, 24.

⁽³⁸⁾ È appena il caso di ricordare che la strategia industriale dell'Ilva di Taranto risponde a un disegno di organizzazione del ciclo produttivo praticamente abbandonato da tutte le più importanti aziende siderurgiche, che comporta, a un tempo, il massimo profitto e il massimo impatto ambientale. Tale disegno è descritto, nei suoi caratteri essenziali, in una monografia del 1930 in tema di attività industriali e diritto della concorrenza (cfr. F. VITO, *I sindacati industriali. Cartelli e gruppi*, Vita e Pensiero, 1930, 101): il carbone prima di essere impiegato negli altiforni ha bisogno di essere ridotto in coke, cioè liberato dai gas che contiene (dal 20 al 40%). A questo compito assolvono le c.d. cokerie. Poiché il coke è, rispetto al carbone grezzo, più leggero dal 20 al 40%, è evidente che v'è la convenienza a trasportare agli altiforni coke anziché carbone grezzo, ottenendosi notevole economia nei costi di trasporto, ma anche evidente impatto sull'ambiente derivante dalla maggiore dispersione di polveri sottili (poiché, appunto, il materiale trasportato pesa meno ed è maggiormente soggetto a dispersione). Ciò ha per conseguenza che i forni coke vengono stabiliti in vicinanza dei giacimenti carboniferi, i quali a loro volta sono insediati in prossimità dei centri abitati, che, in assenza di tecnologie minime quali le coperture delle aree di deposito (c.d. parchi minerari) o delle linee ferroviarie su cui transitano, internamente allo stabilimento, i carrelli per il trasporto, subiscono gli effetti della dispersione delle polveri sottili. Si consideri inoltre che l'accentramento produttivo di questa fase (chimica) del processo industriale (trasformazione del carbone grezzo in coke) consente all'azienda di poter immettere sul mercato l'acciaio prodotto a seconda dell'andamento del prezzo del coke sul mercato: quando cresce, le aziende che ne hanno esternalizzato la produzione e/o che lo acquistano da fornitori subiscono costi produttivi maggiori, mentre il vantaggio dell'azienda che invece ne ha internalizzato la produzione aumenta. Questa dinamica non è neutrale in termini di impatto ambientale della produzione, poiché spinge l'azienda ad accumulare il coke nei depositi (a cielo aperto) quando le condizioni sul mercato non sono favorevoli, fatto che comporta però una maggiore dispersione di polveri sottili nell'atmosfera.

⁽³⁹⁾ Sul punto, cfr. S. LAFORGIA, *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, ESI, 2018, 115, per la quale «lo sbandierato dissidio tra salute e lavoro altro non cela che il vero conflitto che si realizza tra *salute* ed *impresa*».

tuttavia stride col dato costituzionale oltreché con gli standard del diritto internazionale (*infra*, § 2).

È stato d'altro canto osservato come la sentenza in esame non sia un caso isolato, confermando piuttosto un modo di agire della Corte costituzionale ⁽⁴⁰⁾, per cui essa non opera «come un osservatore imparziale che bilancia asetticamente beni ed interessi rintracciabili in costituzione nella loro esatta dimensione, ma come un operatore politico, il quale, ancor prima di ricercare il ragionevole punto di equilibrio tra gli interessi in gioco, dovrà definire la propria posizione nella relazione con gli altri poteri» ⁽⁴¹⁾. La stessa dottrina giuslavoristica ha rilevato a più riprese come la giurisprudenza costituzionale sia andata via via assumendo una pluralità di funzioni, «espressive di un dialogo costante che la Corte intrattiene, attraverso le sue decisioni, con i diversi attori nazionali e sovranazionali del sistema ordinamentale» ⁽⁴²⁾.

Se è vero che questa attitudine consente di attribuire alla Corte costituzionale il merito di «non leggere l'ordinamento come un sistema autoconcluso ed autoreferente, ma di vigilare sulla sua evoluzione attraverso un'opera di costante interrelazione con diversi soggetti istituzionali, così costruendo realisticamente il diritto vivente» ⁽⁴³⁾, è altresì vero che essa evidenzia «il carattere politico del suo oggetto» ⁽⁴⁴⁾ e costituisce «il precipitato in opzioni di diritto positivo dei valori etici ovvero la positivizzazione dei principi morali nei quali si identifica una comunità» ⁽⁴⁵⁾. Il medesimo *modus operandi* ha continuato ad animare la legislazione emergenziale in materia ⁽⁴⁶⁾. Con la conse-

⁽⁴⁰⁾ Così M. BONI, *op. cit.*

⁽⁴¹⁾ G. SCACCIA, *Gli «strumenti» della ragionevolezza nel giudizio costituzionale*, Giuffrè, 2000, 330.

⁽⁴²⁾ R. PESSI, *op. cit.*, 12.

⁽⁴³⁾ *Ibidem*.

⁽⁴⁴⁾ L. MENGONI, *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in L. MENGONI, *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, Giuffrè, 1996, 99.

⁽⁴⁵⁾ R. DE LUCA TAMAJO, *op. cit.*, 42.

⁽⁴⁶⁾ L'art. 3, comma 1, del d.l. n. 92/2015, recante *Misure urgenti per l'esercizio dell'attività di impresa di stabilimenti oggetto di sequestro giudiziario*, ha disposto che «Al fine di garantire il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva, di salvaguardia dell'occupazione, della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute e dell'ambiente salubre, nonché delle finalità di giustizia, l'esercizio dell'attività di impresa degli stabilimenti di interesse strategico nazionale non è impedito dal provvedimento di sequestro, come già previsto dall'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231, quando lo stesso si riferisca ad ipotesi di reato inerenti alla sicurezza dei lavoratori». La disposizione è stata dichiarata incostituzionale dalla Consulta in quanto «il legislatore non ha rispettato l'esigenza di bilanciare in modo ragionevole e proporzionato tutti gli interessi costituzionali rilevanti, incorrendo in un vizio di illegittimità costituzionale per non aver tenuto in adeguata considerazione le esigenze di tutela della salute, sicurezza e incolumità dei lavoratori, a fronte di situazioni che espongono questi ultimi a rischio della stessa vita. Infatti, nella normativa in giudizio, la

guenza che il legislatore continua a prestare il fianco ad ulteriori percorsi di lettura delle ipotesi di *non compliance* con gli standard ambientali e di sicurezza sul lavoro – riguardanti stabilimenti di interesse nazionale – alla luce del presupposto dell'esistenza di un conflitto tra tutela della salvaguardia occupazionale e produttiva, da un lato, e salvaguardia dell'ambiente e tutela della salute, dall'altro ⁽⁴⁷⁾.

2. Il caso Ilva di Taranto al vaglio della Corte europea dei diritti dell'uomo

In termini diversi da quelli adottati dalla Corte costituzionale italiana è destinata a porsi la impostazione del problema e, conseguentemente, a prefi-

prosecuzione dell'attività d'impresa è subordinata esclusivamente alla predisposizione unilaterale di un "piano" ad opera della stessa parte privata colpita dal sequestro dell'autorità giudiziaria, senza alcuna forma di partecipazione di altri soggetti pubblici o privati. Il legislatore concede un termine di trenta giorni per la predisposizione del piano, il quale peraltro può anche essere provvisorio: dunque, manca del tutto la richiesta di misure immediate e tempestive atte a rimuovere prontamente la situazione di pericolo per l'incolumità dei lavoratori. Tale mancanza è tanto più grave in considerazione del fatto che durante la pendenza del termine è espressamente consentita la prosecuzione dell'attività d'impresa "senza soluzione di continuità", sicché anche gli impianti sottoposti a sequestro preventivo possono continuare ad operare senza modifiche in attesa della predisposizione del piano e, quindi, senza che neppure il piano sia adottato. L'unico limite temporale effettivo è posto al comma 2, che stabilisce che l'attività di impresa non può protrarsi per un periodo di tempo superiore a dodici mesi dall'adozione del provvedimento di sequestro» (C. cost. 23 marzo 2018, n. 58).

⁽⁴⁷⁾ Coerentemente con questa linea interpretativa, il predetto decreto veniva adottato dal Consiglio dei Ministri il 3 luglio 2015 e firmato dal Presidente della Repubblica il giorno seguente, con il chiaro ed esplicito intento di evitare che le vicende penali riguardanti l'Ilva di Taranto e la Fincantieri di Monfalcone comportassero la perdita di posti di lavoro e di fatturato per queste importanti realtà produttive. Un'ordinanza del tribunale di Gorizia nel giugno 2015 aveva disposto infatti il sequestro di quattro aree dello stabilimento Fincantieri di Monfalcone destinate alla cernita e allo stoccaggio di rifiuti prodotti da scarti di lavorazione, a seguito di una sentenza della Corte di Cassazione che accogliendo il ricorso del procuratore, confermava il reato di c.d. deposito incontrollato nella gestione dei rifiuti, sanzionato ai sensi dell'art. 256 del d.lgs. n. 152/2006 (c.d. "Codice ambientale"). Ritenendo le quattro aree strategiche per il regolare svolgimento del ciclo produttivo, i vertici della Fincantieri rilasciavano all'indomani dell'ordinanza di sequestro un comunicato stampa in cui si precisava che, «ferma restando l'intenzione di assumere con urgenza tutte le opportune iniziative in sede giudiziaria al fine di ottenere la revoca di detta misura, che considera particolarmente gravosa anche in ragione dei danni che il permanere degli effetti della stessa potrebbe provocare, [la società] è costretta, in ottemperanza al predetto provvedimento del Tribunale, a disporre a far data da oggi la sospensione dell'attività lavorativa di tutto il personale coinvolto nel ciclo produttivo del cantiere di Monfalcone».

gurarsi la relativa soluzione che verrà elaborata dalla Corte europea dei diritti dell'uomo (EDU), la quale, con comunicazione del 27 aprile 2016, ha accolto due ricorsi sul caso Ilva contro lo Stato italiano per violazione dell'articolo 2 (diritto alla vita) e dell'articolo 8 (diritto alla vita privata e familiare) della Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU)⁽⁴⁸⁾. Lo Stato italiano è accusato di non avere adottato tutte le misure necessarie a proteggere l'ambiente e la salute dei cittadini, in particolare alla luce dei risultati del rapporto redatto nel quadro della procedura di sequestro conservativo degli impianti di Taranto e dei c.d. rapporti *Sentieri*⁽⁴⁹⁾. In particolare, le autorità nazionali e locali avrebbero omesso di predisporre un quadro normativo ed amministrativo idoneo a prevenire e ridurre gli effetti gravemente pregiudizievoli derivanti dal grave e persistente inquinamento prodotto dal complesso dell'Ilva, nonché la violazione del diritto al rispetto della vita privata e familiare, anche in conseguenza dei ripetuti decreti "salva Ilva" con cui il governo ha mantenuto in funzione l'impianto sotto la propria gestione, senza di fatto alterare le modalità di funzionamento del ciclo produttivo e procrastinando interventi di carattere strutturale, necessari alla decarbonizzazione degli impianti con tecnologie che riducessero più nettamente le emissioni inquinanti.

Va preliminarmente rilevato che la CEDU non riconosce esplicitamente un vero e proprio diritto dell'uomo all'ambiente. La Corte di Strasburgo ha tuttavia elaborato una giurisprudenza secondo cui la protezione ambientale è considerata propedeutica ed imprescindibile ad assicurare il rispetto degli altri diritti inviolabili riconosciuti dalla Convenzione. Al pari di quanto avvenuto a cavallo tra gli anni Settanta e gli anni Ottanta in Italia (*supra*, § 2), la Corte EDU ha sviluppato, nel tempo, una interpretazione estensiva delle disposizioni convenzionali al fine di ricondurre la tutela ambientale nel campo di applicazione oggettivo dell'articolo 2 e dell'articolo 8 CEDU.

Nel merito, l'articolo 2 CEDU, a norma del quale «Il diritto alla vita di ogni persona è protetto dalla legge», è stato interpretato nel senso che in capo agli Stati vige non soltanto un obbligo negativo di astenersi dal privare intenzionalmente della vita una persona, ma altresì un obbligo positivo di porre in essere tutte le misure preventive affinché la vita umana non sia messa in pericolo. In forza di tale interpretazione, la violazione dell'articolo 2 della Convenzione è stata riscontrata per negligenza delle autorità, ad esempio,

⁽⁴⁸⁾ Si tratta dei ricorsi n. 54414/13 e 54264/15 presentati rispettivamente il 29 luglio 2013 e il 21 ottobre 2015.

⁽⁴⁹⁾ AA.VV. (a cura di), *Studio Epidemiologico Nazionale dei Territori e degli Insediamenti Esposti a Rischio da Inquinamento (SENTIERI). Valutazione della evidenza epidemiologica*, supplemento a *Epidemiologia & Prevenzione*, 2010, n. 5-6.

nel prevenire la morte di cittadini a causa di un'esplosione all'interno di una discarica, rilevandosi una violazione sostanziale della disposizione perché lo Stato in questione, pur conscio di un pericolo imminente e concreto, non ha compiuto gli sforzi necessari per prevenire una esplosione e la conseguente morte di vite umane ⁽⁵⁰⁾. Analogo discorso è valso in relazione alle situazioni di inquinamento ambientale, rispetto alle quali la Corte non ha mancato di chiarire come la conduzione di attività industriali pericolose può causare violazioni del diritto alla vita, riconoscendo la sussistenza di obblighi positivi di protezione e prevenzione anche e soprattutto laddove l'iniziativa economica sia condotta da soggetti privati.

Ma l'elaborazione più significativa offerta dalla Corte EDU ha interessato l'articolo 8 CEDU, che tutela il diritto al rispetto della propria vita privata e familiare e del proprio domicilio. Anche in questo caso, l'interpretazione estensiva della disposizione ha condotto, a partire dalla pronuncia *Lopez Ostra c. Spagna* (9 dicembre 1994), a riconoscere come l'evacuazione di alcuni residenti nella località di Lorca, presso Murcia, in conseguenza di un incidente avvenuto presso l'impianto di smaltimento rifiuti, costruito su suolo pubblico, con un sussidio dello Stato spagnolo ma privo di licenza, costituisca una violazione dell'articolo 8 CEDU. Nella sentenza del 19 febbraio 1998, sul caso *Guerra e altri c. Italia*, la Corte ha sancito l'obbligo positivo per lo Stato di fornire ai singoli informazioni essenziali al fine di valutare i rischi per l'ambiente e la salute. Ancora, la questione dell'applicabilità dell'articolo 8 CEDU a casi di inquinamento atmosferico è stata affrontata dalla Corte nel caso *Hatton c. Regno Unito* (2 ottobre 2001), in cui il diritto ad un ambiente salubre, privo di pericoli per la integrità psico-fisica della persona, è stato ricondotto a pieno titolo al diritto al rispetto per la vita privata e familiare.

Fu lo stesso articolo 8 a consentire alla Corte di Strasburgo di condannare l'Italia per la cattiva gestione del servizio di raccolta, trattamento ed eliminazione dei rifiuti in Campania. Con sentenza 10 gennaio 2012, ricorso n. 30765/08, di *Sarno e altri c. Italia*, la Corte EDU ha precisato che i gravi danni ambientali possono incidere sul benessere delle persone e privarle del godimento del loro domicilio in modo da nuocere alla loro vita privata e familiare. Si sottolinea, in particolare, che l'articolo 8 non si limita a costringere lo Stato ad astenersi da ingerenze arbitrarie: a questo impegno negativo possono sommarsi obblighi positivi concernenti il rispetto effettivo della vita privata delle persone. Con la conseguenza che sugli Stati grava anzitutto «l'obbligo positivo, in particolare nel caso di un'attività pericolosa, di mettere in atto una regolamentazione idonea alle specificità di detta attività, soprattutto a livello del rischio che potrebbe derivarne». E questo obbligo de-

⁽⁵⁰⁾ Sentenza 30 novembre 2004, *Önerildiz c. Turchia*, n. 48939/99.

ve regolare «l'autorizzazione, la messa in funzione, l'esercizio, la sicurezza e il controllo dell'attività in questione, nonché imporre a qualsiasi persona interessata da tale attività l'adozione di misure di ordine pratico idonee ad assicurare una protezione effettiva dei cittadini la cui vita rischia di essere esposta ai pericoli inerenti al campo in causa».

Va precisato inoltre che l'articolo 8 contiene una serie di obblighi procedurali in materia di rispetto del diritto della collettività, lavoratori, cittadinanza, istituzioni locali, a ricevere informazioni che consentano di valutare adeguatamente e tempestivamente i rischi derivanti dall'esposizione a fattori tossici o nocivi per la salute, nonché il diritto di ricorrere avverso decisioni, atti od omissioni che non abbiano debitamente tenuto in considerazione le posizioni delle comunità interessate o che abbiano violato i loro diritti. Si tratta di un insieme di disposizioni che vanno lette in combinato disposto con quei principi fondamentali sanciti dalla Convenzione di Aarhus del 25 giugno 1998 – che per la prima volta ha previsto nei suoi articoli 4 e 5 un obbligo per gli organi pubblici di raccogliere e mettere a disposizione di chi ne faccia richiesta le informazioni ambientali ⁽⁵¹⁾ – nonché con la raccomandazione dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa ai Governi degli Stati membri di salvaguardare il diritto individuale di accedere alle informazioni, alla partecipazione pubblica nel processo decisionale e all'accesso alla giustizia nelle questioni ambientali.

Significativa in tal senso è stata la citata sentenza *Di Sarno e altri c. Italia*, ladove è stata ravvisata una violazione dell'articolo 13 CEDU, perché nel sistema italiano mancava (e tuttora manca) un rimedio giurisdizionale effettivo a fronte di situazioni di rischio ambientale: in particolare, l'esperimento dell'azione risarcitoria in sede civile non avrebbe consentito ai ricorrenti di ottenere la rimozione dei rifiuti dalle strade, mentre era quantomeno dubbio che i residenti nelle aree colpite dalla crisi dei rifiuti potessero costituirsi parti civili nel processo penale intentato nei confronti dei presunti responsabili. Alla luce di questo consolidato orientamento giurisprudenziale è verosimile supporre che la condotta delle autorità pubbliche italiane sarà censurata dalla Corte di Strasburgo per via del palese inadempimento dell'articolo 8 nel suo aspetto sostanziale e procedurale. Le pubbliche autorità italiane, infatti, non solo hanno omesso di adempiere gli obblighi positivi di prevenzione, ma, annullando le decisioni della magistratura volte a sospendere le attività inquinanti, hanno finito per impedire ai cittadini di ricorrere avverso il man-

(51) La Convenzione di Aarhus del 25 giugno 1998, sull'accesso alle informazioni, la partecipazione del pubblico ai processi decisionali e l'accesso alla giustizia in materia ambientale, elaborata dalla Commissione economica delle Nazioni unite per l'Europa, è ora applicata anche alle istituzioni dell'Unione dal regolamento (CE) n. 1367/2006.

cato rispetto della normativa ambientale, violando così i doveri di cui all'articolo 8 CEDU.

Il punto di critica di questa ricostruzione potrebbe attestarsi, da parte della CEDU, sul richiamo alla dottrina del c.d. "margine di apprezzamento" secondo cui agli Stati deve essere riconosciuta la necessaria applicazione flessibile delle regole formalizzate nella Convenzione al fine di bilanciare l'adempimento degli obblighi pattizi con la tutela di altre esigenze statali⁽⁵²⁾. La Corte di Strasburgo, infatti, nell'accertare il rispetto da parte degli Stati dei diritti fondamentali sanciti dalla Convenzione, lascia un margine di deroga per consentire agli stessi il perseguimento di altri interessi statali, nonché uno spazio di scelta e valutazione di questi ultimi. In questo senso, il confronto tra tutela prevista dalla Convenzione e tutela costituzionale dei diritti fondamentali deve essere effettuato mirando alla massima espansione delle garanzie, concetto nel quale deve essere compreso il necessario bilanciamento con altri interessi costituzionalmente protetti, cioè con altre norme costituzionali, che a loro volta garantiscano diritti fondamentali che potrebbero essere incisi dall'espansione di una singola tutela. Il richiamo al «margine di apprezzamento» nazionale – elaborato dalla stessa Corte di Strasburgo, e rilevante come temperamento alla rigidità dei principi formulati in sede europea – deve essere sempre presente nelle valutazioni del giudice costituzionale nazionale, cui non sfugge che la tutela dei diritti fondamentali deve essere sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate ed in potenziale conflitto tra loro⁽⁵³⁾.

⁽⁵²⁾ Tra le varie definizioni che sono state fornite di margine di apprezzamento possiamo richiamare quella di Y. ARAI-TAKAHASHI, *The defensibility of the margin of appreciation doctrine in the ECHR: Value-pluralism in the European integration*, in *Revue Européenne de Droit Public*, 2001, vol. 13, n. 3, 1162 ss., per cui esso può essere descritto come «la misura di discrezione riconosciuta agli Stati membri circa le modalità attraverso cui attuano gli standard della Convenzione, considerando le specifiche condizioni e circostanze nazionali». Similmente, secondo R.ST.J. MACDONALD, *The margin of appreciation in the jurisprudence of the European Court of Human Rights*, in A. CLAPHAM, F. EMMERT (a cura di), *The Protection of Human Rights in Europe*, 1990, Kluwer, 95 ss., la dottrina sul margine di apprezzamento identifica l'approccio della Corte europea dei diritti umani rispetto al «delicato compito di bilanciare la sovranità delle parti contraenti con gli obblighi derivanti dalla Convenzione».

⁽⁵³⁾ Come già chiarito dalla Corte costituzionale nelle sentenze n. 348 e n. 349 del 24 ottobre 2007.

3. Decostruzione del conflitto lavoro-ambiente ed emersione del nesso tra crisi ambientale, vulnerabilità sociali e crisi della rappresentanza politico-sindacale

Non può revocarsi in dubbio, d'altro canto, che il contesto delle vicende in commento abbia avuto un peso rilevante nel bilanciamento effettuato dalla Corte costituzionale. Emblematicamente, Vallebona ha affermato che non è «una gran soddisfazione evitare qualche morte per inquinamento inducendo molte morti, civili e fisiche, per disoccupazione»⁽⁵⁴⁾. Le drammatiche conseguenze che la chiusura di uno stabilimento comporta sulla produzione e sull'occupazione non possono mai essere ignorate. Conseguenze la cui drammaticità tende ad acuirsi nelle aree geografiche caratterizzate da un alto tasso di depressione economico-sociale, nelle quali si registrano picchi storici di disoccupazione e sottoimpiego, esclusione sociale e degrado ambientale. Del tema ha parlato chi si è interrogato del rapporto tra politiche industriali e diritto del lavoro, rimarcando come le scelte strategiche per rendere competitivi determinati territori, settori e siti produttivi possano, talvolta, influenzare non solo domanda e offerta di lavoro, ma le stesse condizioni di impiego⁽⁵⁵⁾. La questione del come e del quanto questo condizionamento possa ritenersi sostenibile sul piano sociale diviene tuttavia dirimente su quello giuridico.

Al riguardo è stato correttamente osservato che la cifra di ogni costituzione moderna sta nel fatto che «il contesto e il fine non possono giustificare ogni possibile mezzo, pena la stessa dissoluzione della legalità costituzionale»⁽⁵⁶⁾. Nel momento in cui si riconosce «lo squilibrio del sistema» a vantaggio di una sola parte, l'ordinamento «non può ratificarne la persistenza, sia pur provvisoria, senza contraddire la sua stessa funzione ordinante»⁽⁵⁷⁾. Sul piano della ragionevolezza, quindi, politiche industriali dal carattere compromissorio possono senza dubbio essere giustificate dalla condizione di emergenza. Ma la legislazione dell'emergenza diviene criticabile laddove si costruiscano o tendano a costruire microsistemi spesso destinati a fallire per le loro logiche sostanzialmente contraddittorie, in cui l'eccezione diventa la regola: logiche che «potrebbero anche trovare spiegazione per tempi brevi o stati di necessità, ma senza che il sacrificio proposto diventi a tempo inde-

⁽⁵⁴⁾ A. VALLEBONA, *L'Itva e la Cina*, in *MGL*, 2012, n. 10, 740.

⁽⁵⁵⁾ È la tesi di J. HOWE, *The Broad Idea of Labour Law: Industrial Policy, Labour Market Regulation, and Decent Work*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 295-314.

⁽⁵⁶⁾ A. MORELLI, *op. cit.*, 11.

⁽⁵⁷⁾ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Studium, 2004, 130.

terminato, alimentando non solo scontenti quanto la convinzione che non è la partecipazione democratica il fondamento ultimo dell'ordinamento»⁽⁵⁸⁾. Sul piano della politica del diritto, la scelta della preminenza del dato produttivo e occupazionale sulla tutela dell'ambiente può affermarsi come soluzione emergenziale e di breve termine – quindi per sua stessa natura, contraria al principio di sostenibilità inteso sia in senso sincronico che diacronico⁽⁵⁹⁾ – ma solo in quanto circoscritta nel tempo e associata a un programma ben definito di transizione alla normalità, all'interno del quale la questione ambientale possa divenire per le popolazioni locali una chiave di lettura del presente, ma anche uno strumento per costruire nuove possibilità di sviluppo ambientalmente e socialmente sostenibile. Diversamente, anche la provvisoria sospensione delle regole giuridiche, «sostanzialmente riaffermate nella loro valenza nel momento stesso in cui venivano precariamente disattese»⁽⁶⁰⁾, diventa mero strumento di affermazione del «rapporto di forza (che è l'antitesi del diritto) come indice massimo della nuova giuridicità»⁽⁶¹⁾. Sebbene il legislatore abbia avuto cura di apprestare, da un punto di vista tecnico-convenzionale, dei meccanismi di rientro dalla condizione di *non compliance* aziendale rispetto agli standard ambientali violati (*come* si produce), le cui prescrizioni risultano comunque censurabili e in ogni caso mai del tutto adempite⁽⁶²⁾, anche perché oggetto di continue modifiche, un approp-

⁽⁵⁸⁾ P. PERLINGIERI, *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-comunitario delle fonti*, ESI, 2006, tomo I, 28.

⁽⁵⁹⁾ Nella prospettiva diacronica di analisi del rapporto tra lavoro e ambiente sul piano del diritto costituzionale (e civile) si dovrebbe peraltro svolgere una riflessione di metodo e di merito su come la salvaguardia integrata dei due beni possa essere garantita anche per le generazioni future di lavoratori e cittadini. E del resto la stessa giurisprudenza della Corte EDU, sebbene nelle prime decisioni in materia di raccordo tra diritto alla vita e tutela ambientale sembrasse rivolgere l'ambito di applicazione della tutela esclusivamente in senso sincronico, pare più di recente prefigurare una tutela del diritto ad un ambiente sano ed esente da inquinamento il cui orizzonte temporale sia *a fortiori* proiettato nel futuro e comprendere anche gli appartenenti alle generazioni future. Così L. TAFARO, *Disastri ambientali, tutela dallo sviluppo e nuove concezioni del diritto alla vita nel sistema italo-comunitario*, in A. URICCHIO (a cura di), *op. cit.*, in particolare 80-81. Sul punto, cfr. A. SPADARO, *L'amore dei lontani: universalità e intergenerazionalità dei diritti fondamentali fra ragionevolezza e globalizzazione*, in R. BIFULCO, A. D'ALIOIA (a cura di), *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli dello sviluppo sostenibile e della responsabilità intergenerazionale*, Jovene, 2008, sez. III; R. BIFULCO, *La responsabilità giuridica verso le generazioni future tra autonomia dalla morale e diritto naturale laico*, in *Teoria del diritto e dello Stato*, 2002, n. 2.

⁽⁶⁰⁾ N. LIPARI, *op. cit.*, 90.

⁽⁶¹⁾ *Ibidem*.

⁽⁶²⁾ Al punto che, di volta in volta, sono stati necessitati decreti *ad hoc* per la ridefinizione dei contenuti delle prescrizioni dell'AIA. Da ultimo, cfr. il d.P.C.M. 19 settembre 2017 recante approvazione delle modifiche al Piano delle misure e delle attività di tutela ambientale

cio sistemico all'analisi della vicenda, informato al principio dello sviluppo sostenibile, avrebbe consentito non solo e non tanto di ricondurre l'obiettivo della salvaguardia occupazionale dentro un percorso di sostenibilità, e cioè nell'alveo di un progetto di politica industriale (e sociale) il cui orizzonte temporale fosse il medio-lungo termine; quanto di gettare luce sulla dimensione storica e politica della vicenda stessa, la cui drammaticità si è consolidata negli anni come "fatto notorio" ⁽⁶³⁾, districando quella fitta rete di corresponsabilità tra pubblico e privato che poco o nulla ha avuto a che fare con la difesa dell'occupazione quale interesse generale dei lavoratori e della cittadinanza di Taranto (*per cosa e per chi* si produce). Appare chiaro piuttosto che a minacciare la produzione e l'occupazione dell'Ilva siano stati «i frutti avvelenati di una dissennata politica industriale ed urbanistica che, per decenni, facendo leva sul ricatto occupazionale, particolarmente fertile in molte aree del Mezzogiorno, ha fatto sì che l'equilibrio fra i tanti diritti in gioco (quello alla salute dei cittadini e dei lavoratori, quello all'intrapresa economica e quello all'occupazione) risultasse decisamente sbilanciato a favore di questi ultimi» ⁽⁶⁴⁾.

Le continue modifiche apportate all'AIA, di fatto, hanno finito per depotenziare la funzione di certezza che lo strumento avrebbe dovuto svolgere ⁽⁶⁵⁾, modificando di volta in volta i termini di riferimento per il bilanciamento degli interessi in gioco, in una direzione sostanzialmente sempre favore-

e sanitaria di cui al d.P.C.M. 14 marzo 2014, a norma dell'art. 1, comma 8.1, del d.l. 4 dicembre 2015, n. 191, convertito, con modificazioni, dalla l. 1° febbraio 2016, n. 13.

⁽⁶³⁾ Con sentenza 20 aprile 2007, n. 408, il Tribunale Monocratico di Taranto si riferiva all'inquinamento della città prodotto dall'Ilva in termini di "fatto notorio". Non solo: si rimarcava come fossero ben poche le aree del territorio nazionale che potessero fregiarsi del titolo di "area ad elevato rischio ambientale", alludendo al d.P.R. 23 aprile 1998 in cui si rilevava come nell'area fossero presenti «insediamenti industriali di rilevante dimensione che influenzano in modo importante sia il quadro socioeconomico che quello ambientale e paesaggistico [...]. Il territorio è fortemente caratterizzato dall'area industriale che, per estensione, occupa una superficie quadrupla rispetto a tutto l'abitato di Taranto. In essa sono presenti elementi di forte degrado paesaggistico quali [...] la presenza di insediamenti di grande dimensione, con carenza di opere atte a ridurre l'impatto visivo [...]. Le interferenze con l'ambiente prodotte dalle attività produttive sono di rilevante entità, e interessano tutti i comparti ambientali: le principali fonti causali di inquinamento dell'area sono rappresentate [...] dalle industrie siderurgiche, petrolifere e cementiere. [...] Date le dimensioni dell'azienda, e la tipologia di attività in essa svolta, essa rappresenta la fonte potenziale, di gran lunga più rilevante, di impatto sull'ambiente [...] l'Ilva è responsabile di una parte percentuale preponderante del totale immesso in atmosfera» (GU, 30 novembre 1998, n. 280, suppl. ord. n. 196, 169-171).

⁽⁶⁴⁾ P. PASCUCCI, *op. cit.*, 9.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. A. VALLEBONA, *L'Ilva e la Cina*, cit., e A. VALLEBONA, *Contro l'incertezza diabolica: l'Ilva e Carl Schmitt*, in MGL, 2013, n. 1-2, 20.

vole alla continuità produttiva e occupazionale. È in questo stato di incertezza permanente e di sostanziale ineffettività dello strumento dell'AIA che vanno valutati i provvedimenti della magistratura di Taranto, successivi alla sentenza della Consulta, rivolti a presidiare la tutela del diritto alla salute e all'ambiente salubre ⁽⁶⁶⁾.

Da questo punto di vista non convincono neppure le motivazioni addotte dalla Corte costituzionale nella sentenza n. 58/2018 sulla incostituzionalità dell'articolo 3 del decreto-legge 4 luglio 2015, n. 92, recante *Misure urgenti in materia di rifiuti e di autorizzazione integrata ambientale, nonché per l'esercizio dell'attività d'impresa di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale*. Sebbene la Corte ravvisi che il legislatore non abbia rispettato l'esigenza di bilanciare in modo ragionevole e proporzionato tutti gli interessi rilevanti, essendo stata, nella normativa in giudizio, la prosecuzione dell'attività d'impresa subordinata esclusivamente alla predisposizione unilaterale di un "piano" ad opera della stessa parte privata colpita dal sequestro dell'autorità giudiziaria, senza alcuna forma di partecipazione di altri soggetti pubblici o privati ⁽⁶⁷⁾, anche in questo caso la Consulta manca di considerare la vicenda Ilva nella sua dimensione sistemica e temporale, rispetto alla quale sarebbe venuta in evidenza, quale dato caratterizzante, la incostituzionalità non solo della decretazione d'urgenza ai fini della gestione di una situazione nella quale l'eccezione è divenuta la regola, quanto della istituzionalizzazione di

⁽⁶⁶⁾ *Contra* A. VALLEBONA, *Per l'Ilva non basta neppure la Corte costituzionale*, in *MGL*, 2013, n. 7, 495, secondo il quale «i giudici di Taranto non si sono arresi neppure di fronte alle statuizioni della Consulta, emanando nuovi provvedimenti di cui si sta occupando in queste ore il governo e, poi, il parlamento. Bisogna riconoscere che con l'attuale assetto costituzionale non si riesce a risolvere un problema che coinvolge la produzione siderurgica e, di riflesso, meccanica nazionale. Speriamo che la tirannia dei valori non conquisti un altro trofeo sulla pelle degli italiani».

⁽⁶⁷⁾ La Corte rileva infatti che, a differenza di quanto avvenuto nel 2012, quando la prosecuzione dell'attività d'impresa era condizionata all'osservanza di specifici limiti, disposti in provvedimenti amministrativi relativi all'autorizzazione integrata ambientale, e assistita dalla garanzia di una specifica disciplina di controllo e sanzionatoria, il legislatore del 2015 ha finito col privilegiare in modo eccessivo l'interesse alla prosecuzione dell'attività produttiva, trascurando del tutto le esigenze di diritti costituzionali inviolabili legati alla tutela della salute e della vita stessa (artt. 2 e 32 Cost.), cui deve ritenersi inscindibilmente connesso il diritto al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso (artt. 4 e 35 Cost.). Il sacrificio di tali fondamentali valori tutelati dalla Costituzione porta a ritenere che la normativa impugnata non rispetti i limiti che la Costituzione impone all'attività d'impresa la quale, ai sensi dell'art. 41 Cost., si deve esplicare sempre in modo da non recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. Rimuovere prontamente i fattori di pericolo per la salute, l'incolumità e la vita dei lavoratori costituisce infatti condizione minima e indispensabile perché l'attività produttiva si svolga in armonia con i principi costituzionali, sempre attenti anzitutto alle esigenze basilari della persona.

uno stato permanente di emergenza e incertezza, in quanto tale contrario all'ordine democratico, nell'ambito del quale maturano le premesse del conflitto tra lavoro e ambiente/salute. In altre parole, a prescindere dalla individuazione di specifici provvedimenti amministrativi atti ad assicurare la compatibilità dell'attività economica con i valori della sicurezza e della salute, l'articolo 3 del decreto-legge n. 92/2015 avrebbe dovuto ritenersi incostituzionale in quanto contrario al principio di libertà sancito al secondo comma dell'articolo 41 Cost. e interpretato alla luce dell'articolo 1 Cost.

A risultati più affidabili e costituzionalmente orientati si sarebbe pervenuti, infatti, considerando che lo stesso articolo 1 Cost. «ha cura di precisare che quella [...] fondata sul lavoro è una Repubblica *democratica*. L'affiancamento di questa qualificazione alla fondazione sul lavoro ha un significato oggettivo che va ben al di là dell'intenzione di elaborare una formula sintetica che mettesse in luce, assieme, tutti i principali tratti distintivi del nuovo ordine costituzionale. La scelta della democrazia [...] sottintende che, oltre all'eguaglianza, implicata dal riferimento al lavoro, l'altro principio fondativo della Repubblica è la libertà. Quali che siano gli elementi propri di ciò che chiamiamo “democrazia” [...], con quel termine si allude ad una forma di governo della quale sono costitutive l'autodeterminazione e la libertà»⁽⁶⁸⁾.

«In questo senso l'art. 4 Cost. non tende [...] a valorizzare solo il profilo personalistico dell'esperienza lavorativa, come manifestazione della dignità dell'uomo, ma anche la connotazione pubblicistica di “partecipazione”, quale ponte diretto tra il riconoscimento delle libertà e l'affermazione di un ordinamento ispirato alla democrazia pluralista»⁽⁶⁹⁾. La stessa direttiva sancita

⁽⁶⁸⁾ M. LUCIANI, *op. cit.*, 635-636. Ma più ampiamente, cfr. M. LUCIANI, *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, Cedam, 1983.

⁽⁶⁹⁾ E. VIVALDI, *op. cit.*, 26. Nel solco di questa lettura dell'idea del lavoro nella Costituzione si muove l'ordinanza con la quale il GIP di Taranto sollevava la questione di legittimità costituzionale, operando un richiamo all'art. 4 Cost. in funzione limitativa della libertà d'impresa: non un lavoro ad ogni costo, dunque, ma un lavoro quale fondamento della dignità della persona, della sua salute e sicurezza. Il diritto al lavoro è infatti un diritto che «anzitutto si svolge nel pieno rispetto di tutti i diritti fondamentali della persona (salute, sicurezza, libertà, dignità umana, ecc.), i quali valgono, dunque, a permeare l'essenza, cosicché nessuna contrapposizione dovrebbe profilarsi tra i due diritti, la tutela del lavoro presupponendo imprescindibilmente quella della salute». Se è vero che la tutela del lavoro rappresenta la condizione indispensabile per la tutela della dignità umana, è altrettanto vero che nessuna dignità possa esistere «daddove manchino i mezzi di sussistenza e la garanzia delle condizioni minimali di vita che possano consentire all'uomo di esprimersi come singolo e nelle formazioni sociali dove si svolge la sua personalità, prima fra tutti la famiglia. E nessuna dignità vi può essere nel caso in cui il lavoro non venga effettuato in condizioni di sicurezza per la salute del lavoratore medesimo. Ed allora, è proprio dalla lettura delle norme che si comprende come la tutela della salute abbia un posto preminente e debba esser salvaguardata anche, e soprattutto, nell'ambiente lavorativo che rappresenta certamente un

all'articolo 36 Cost. veicola una concezione profonda del lavoro, connessa non alla dimensione di qualsiasi forma di esistenza, bensì a «quella che dà pienezza alla libertà e alla dignità» in una «relazione necessaria tra esistenza, libertà, dignità [...] e sviluppo della personalità»⁽⁷⁰⁾. Ad un discorso fondato esclusivamente sul principio di uguaglianza si affiancano considerazioni più profonde, legate alla piena affermazione della libertà e della autodeterminazione della persona (articolo 13 Cost.)⁽⁷¹⁾ e del lavoratore (articoli 3, comma 2, e 4 Cost.), nella forma del diritto a non subire coercizioni, giacché la libertà personale costituisce il presupposto logico e giuridico per l'esercizio di tutte le altre libertà garantite dalla Costituzione⁽⁷²⁾.

In questa prospettiva di analisi del problema si rafforza la convinzione che il riconoscimento della sostenibilità ambientale come *Grundnorm* dell'ordinamento, intesa in termini sostanziali⁽⁷³⁾ più che in chiave kelsenia-

luogo in cui le forze in campo sono sbilanciate: da un lato, vi è il datore di lavoro che si trova in una posizione, per così dire, di “forza” dall'altro, il lavoratore che sarebbe tendenzialmente disposto ad accettare condizioni lavorative insalubri e pericolose per la salute, pur di lavorare».

⁽⁷⁰⁾ S. RODOTÀ, *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, Feltrinelli, 2006, 24.

⁽⁷¹⁾ P. RIDOLA, *La dignità dell'uomo e il “principio libertà” nella cultura costituzionale europea*, in P. RIDOLA, *Diritto comparato e diritto costituzionale europeo*, Giappichelli, 2010, 77 ss.

⁽⁷²⁾ Appare perfino superfluo precisare che «il lavoro o l'occupazione che costituisce oggetto della pretesa evocata nell'art. 4 Cost. e nell'art. 15 della Carta dei diritti fondamentali della U.E. non è un lavoro od un'occupazione qualsiasi, bensì [...] un lavoro necessariamente rispettoso delle regole poste dall'ordinamento a sua tutela, tra cui, *in primis*, quelle relative alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori» (P. PASCUCCI, *op. cit.*, 3-4). E ciò sul presupposto derivabile dal dato testuale dell'art. 3 Cost., che veicola una precisa concezione del lavoro, finalizzata ad assicurare, in uno, il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (cfr. A. ZOPPOLI, *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2011, n. 131, 7). Sono del resto le stesse norme del diritto costituzionale del lavoro a trarre, sul piano assiologico, la loro *ratio* dal fatto che «la dinamica del rapporto di lavoro subordinato, sia nel suo momento genetico che nel suo svolgimento, è potenzialmente lesiva della dignità della persona-lavoratore» (cfr. M.G. GAROFALO, *op. cit.*, 30). Nell'analisi del rapporto tra lavoro e produzione, inoltre, è stato evidenziato che «l'efficienza economica non è mai uno scopo, ma è solo un mezzo. Ed è anche e soprattutto la *qualità* del lavoro (non solo per i suoi contenuti, ma anche per le sue modalità organizzative), che conta. Conta, cioè, la capacità delle forme di organizzazione del lavoro di garantire lo sviluppo della personalità del singolo nel confronto con gli altri: lavori eccessivamente aleatori, precari o che generino isolamento, ostacolando la formazione di una comunità di lavoratori entro la quale si possa modellare la propria identità, corrispondono solo parzialmente all'esigenza costituzionale di elevare il lavoro a fattore generatore di unità e coesione sociale» (M. LUCIANI, *La produzione della ricchezza nazionale*, in *Costituzionalismo.it*, 2008, n. 2, 8-9).

⁽⁷³⁾ Si veda sul punto la ricostruzione proposta da K. BOSSELMANN, *The Principle of Sustainability. Transforming Law and Governance*, Routledge, 2016, in particolare 93-101, il quale utilizza

na⁽⁷⁴⁾, ovvero alla stregua di una *Rule of recognition* che stabilisce dei criteri per l'individuazione delle norme valide dell'ordinamento⁽⁷⁵⁾, non implicherebbe affatto avallare la tirannia di un valore rispetto ad altri. Significherebbe, piuttosto, attribuire al bene ambiente la funzione di fattore abilitante della libertà, nel senso che ogni valore e diritto costituzionalmente rilevante non possa essere esercitato e protetto in assenza di una effettiva garanzia dei principi ecologici che sostengono la vita sul nostro pianeta⁽⁷⁶⁾. Concepire il principio di sostenibilità in chiave di *capability* implica, in una parola, riconoscere la operatività nei medesimi termini della dimensione sociale della sostenibilità, che trova nel diritto al lavoro (articolo 4 Cost.) la massima espressione sul piano programmatico: entrambe concorrono a favorire, di fatto, «la libertà e l'uguaglianza dei cittadini», consentendo «il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese» (articolo 3 Cost.)⁽⁷⁷⁾.

il termine *Grundnorm* per leggere la sostenibilità alla stregua di un principio fondamentale positivizzato all'interno dell'ordinamento internazionale, operante al pari dei principi di libertà e dignità.

⁽⁷⁴⁾ La ricostruzione di Bosselmann si differenzia da quella di Kelsen per il quale la norma fondamentale «non è posta mediante un atto giuridico positivo, bensì è presupposta [...]». In questo presupposto si trova l'estremo fondamento della validità dell'ordinamento giuridico; tale fondamento è però, per sua natura, soltanto condizionato e, in questo senso, ipotetico». Cfr. H. KELSEN, *La dottrina pura del diritto*, Einaudi, 1966, 59.

⁽⁷⁵⁾ Secondo O. CHESSA, *La validità delle costituzioni scritte. La teoria della norma fondamentale da Kelsen a Hart*, in *Diritto & Questioni Pubbliche*, 2010, n. 10, 71 e nota 26, «Hart afferma che “il fondamento di un ordinamento giuridico non consiste in una generica abitudine all'obbedienza a un sovrano giuridicamente illimitato, ma in una norma definitiva di riconoscimento che stabilisce dei criteri per l'individuazione delle norme valide dell'ordinamento”». «In altre parole, la norma di riconoscimento fornisce i criteri per l'individuazione delle norme valide e questi criteri possono comprendere il riferimento “a un testo dotato di autorità, a un provvedimento legislativo, alla pratica consuetudinaria [...] o a decisioni giudiziarie”». Cfr. H.L.A. HART, *The Concept of Law*, Oxford University Press, 1961 (trad. it. *Il concetto di diritto*, Einaudi, 1991).

⁽⁷⁶⁾ Il diritto all'ambiente salubre rappresenta «un diritto fondamentale, poiché il principio fondamentale della tutela della dignità umana e dei diritti inviolabili dell'uomo sono prioritari rispetto ad altri» (G. D'ALFONSO, *La tutela dell'ambiente quale «valore costituzionale primario» prima e dopo la riforma del Titolo V della Costituzione*, in F. LUCARELLI (a cura di), *Ambiente, territorio e beni culturali nella giurisprudenza costituzionale*, ESI, 2006, 26).

⁽⁷⁷⁾ Cfr. sul punto A. PREDIERI, *Significato della norma costituzionale sulla tutela del paesaggio*, in AA.VV., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea costituente*, Vallecchi, 1969, 398, con riferimento alla tutela del paesaggio, concepita come «affermazione normativa della presenza e prevalenza di interessi e valori della comunità, e più precisamente, di valori non economici, di solidarietà e di partecipazione, che sono tipici dello Stato che aspira alla qualificazione di Stato sociale. Vale a dire che assume tra i suoi fini non solo quello di assicurare ai cittadi-

La stessa centralità del valore della persona imporrebbe di rileggere i rapporti economici in chiave di sostenibilità, nella misura in cui la tutela della salute e dell'ambiente dovrebbero ritenersi indispensabili per il pieno sviluppo economico-sociale ⁽⁷⁸⁾. Al pari del valore della dignità umana posto al vertice della gerarchia dei valori normativi sul piano costituzionale e comunitario ⁽⁷⁹⁾, il valore normativo della sostenibilità ambientale, quale elemento determinativo della qualità della vita, dovrebbe in altre parole integrare lo stesso principio di legalità, inteso quale esigenza di rispetto dell'intero ordine giuridico. È il modello costituzionale di società che lo impone, assumendo come preminenti valori determinanti non economici: i beni economici, di cui si riconosce l'importanza, sono strumentali rispetto a fini meta-economici, non viceversa ⁽⁸⁰⁾.

La decostruzione della narrativa sul conflitto tra lavoro e ambiente, elaborata in chiave di *capability*, schiude un ulteriore percorso interpretativo e di analisi del problema: la connessione tra sistemi di comando/obbedienza e crisi ambientale. Il breve-terminismo sotteso alla vicenda politica e giudiziaria dell'Ilva di Taranto ha alimentato la retorica del ricatto, propria dei sistemi autoritari di sopra e sotto ordinazione, la quale si contrappone tanto ai principi ecologici (e costituzionali) della dignità, della solidarietà e della partecipazione, quanto al principio ad essi inscindibilmente collegato per cui il

ni un minimo di sussistenza e di benessere (se così vogliamo chiamarlo) ma una più incisiva prospettiva di continua azione volta alla modificazione della società, non solo come redistribuzione di redditi e ricchezze, ma anche e soprattutto come condizione per il libero sviluppo delle individualità e come partecipazione dei cittadini al potere sociale». Cfr. altresì S. PATTI, *La tutela civile dell'ambiente*, Cedam, 1979, 18, in tema di qualificazione del diritto all'ambiente come diritto della persona, per il quale «da salubrità dell'ambiente rappresenta una condizione essenziale per una completa esplicazione della personalità e per il pieno sviluppo della persona umana».

⁽⁷⁸⁾ Ciò in quanto l'ambiente è un «elemento determinativo della qualità della vita» e perché «La sua protezione non persegue astratte finalità naturalistiche o estetizzanti, ma esprime l'esigenza di un habitat naturale nel quale l'uomo vive ed agisce e che è necessario alla collettività e, per essa, ai cittadini, secondo valori largamente sentiti» (C. cost. 30 dicembre 1987, n. 641). In questo senso, la sostenibilità ambientale è stata definita come valore dei valori, in un'ipotetica gerarchia, la cui valenza generalista «segna non solo il grado del vivere civile ma il diritto di quelli che verranno dopo di noi, ovvero le generazioni future» (V. PEPE, *Riforma dell'art. 41 della Costituzione per uno sviluppo sostenibile: la sostenibilità come etica pubblica*, in *Italian Journal of Forest and Mountain Environments*, 2012, n. 1, 54).

⁽⁷⁹⁾ S. LAFORGIA, *op. cit.*, spec. 84-106.

⁽⁸⁰⁾ Per la Costituzione, infatti, i beni «non sono considerati solo come beni destinati ad essere goduti, o scambiati, o come mezzi di produzione, e di cui si tutela la proprietà e la circolazione, di cui si assicurano i valori economici, ma come mezzi per il raggiungimento di valori sociali meta-economici in quanto superiori e condizionanti i valori economici» (A. PREDIERI, *op. cit.*, 399).

lavoro non è una merce. Se all'origine quella fabbrica era una «cattedrale di metallo e vetro» che avrebbe reso «moderni gli uomini che venivano dai campi»⁽⁸¹⁾, nel ricatto occupazionale il lavoro ha finito per essere mercificato al pari degli altri fattori della funzione di produzione⁽⁸²⁾, e i lavoratori trasformati da soggetti a oggetto, e non persone⁽⁸³⁾. La ragione istitutiva di ogni ordine democratico risale, al contrario, all'esigenza che il potere sia esercitato e non subito dalla comunità sociale: nell'idea di democrazia «traluca la speranza di una forma di convivenza in cui nessun soggetto sia ridotto a oggetto»⁽⁸⁴⁾. Quello dell'Ilva di Taranto si presenta dunque come un caso di vulnerabilità sociale in cui la precarizzazione sistematica pone ciascun individuo di fronte al rischio di perdere quel poco che ha, e lo distoglie da un'azione concertata nella partecipazione o nella resistenza⁽⁸⁵⁾. Una storia che si intreccia con quella di altre vicende che, nel nostro Paese, hanno visto consumarsi il dramma del conflitto tra lavoro e ambiente a scapito dei lavoratori, delle comunità locali e della cittadinanza⁽⁸⁶⁾, mostrando in modo inequivocabile come le crisi ambientali siano strettamente connesse a una crisi delle gerarchie economico-sociali, cioè a uno squilibrio dei rapporti di forza che genera una condizione oggettiva di subordinazione e dipendenza che prescinde e presiste da relazioni contrattuali di tipo formale⁽⁸⁷⁾.

⁽⁸¹⁾ Così la narrazione di Dino Buzzati nel film-documentario sull'Ilva-Italsider di Emilio Marsili, *Il pianeta acciaio*, 1962.

⁽⁸²⁾ S. LAFORGIA, *op. cit.*, 115.

⁽⁸³⁾ Perché «i diritti fondamentali delle persone sono negati a chi, spinto dal bisogno, è disposto ad accettare condizioni di lavoro e di vita ormai inaccettabili per i lavoratori "cittadini"» (M.V. BALLESTRERO, *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2010, n. 99, 17).

⁽⁸⁴⁾ R. MANCINI, *Ripensare la sostenibilità. Le conseguenze economiche della democrazia*, Franco Angeli, 2015, 130.

⁽⁸⁵⁾ G. CLÉMENT, *L'Alternativa ambiente*, Quodlibet, 2014, 23.

⁽⁸⁶⁾ Cfr., tra i più significativi, i casi dell'Acna di Cengio, di Cornigliano (Genova), della "Caffaro" di Brescia, di Marghera (Venezia), della c.d. Conca Ternana, della Fibronit di Broni, della Eternit di Casale Monferrato, di Bagnoli, di Manfredonia e di Porto Torres. Per ampi riferimenti storico-ricostruttivi, cfr. S. LUZZI, *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, 2009.

⁽⁸⁷⁾ È significativo al riguardo richiamare l'attenzione sul disastro ambientale dell'Acna di Cengio, nel quale il clima di paura e di intimidazione che vigeva in fabbrica, la sostanziale debolezza e divisione del movimento dei lavoratori, la mancanza di una componente tecnica su posizioni critiche e comunque con una propria autonomia nei confronti dell'azienda sono tutti elementi che hanno concorso a far rientrare rapidamente le azioni di lotta, che non vanno oltre obiettivi minimalistici e che, per tempo, dimostrano di non voler superare i muri della fabbrica, di temere il confronto con il territorio e la popolazione, al di là del perimetro del paese-fabbrica (cfr. P.P. POGGIO (a cura di), *Una storia ad alto rischio. L'ACNA e la Valle Bormida*, Gruppo Abele, 1996).

È questa, in fondo, la chiave di lettura offerta dal paradigma della vulnerabilità⁽⁸⁸⁾, che, nell'evidenziare le determinanti socio-economiche e politico-culturali dei disastri tecnologici e ambientali⁽⁸⁹⁾, enfatizza la «convinzione che le principali situazioni di criticità [...] siano da ricondurre a preesistenti squilibri economici e di reddito, a disparità di potere tra gruppi sociali, ai livelli di istruzione, al limitato accesso alle informazioni e alla formazione, a disparità determinate dal funzionamento dei sistemi pubblici di protezione sociale, nonché alla esistenza di deboli legami fiduciari nel tessuto sociale e produttivo»⁽⁹⁰⁾. In questo senso, le cause del rischio ambientale inteso in senso lato e i relativi effetti che ne discendono «non dipendono solamente dall'evento in sé considerato, ma anche dalle diverse condizioni di vulnerabilità e resilienza delle persone e dei gruppi sociali coinvolti su cui non poco possono incidere», tanto in termini positivi quanto negativi, «i sistemi di welfare e di relazioni industriali»⁽⁹¹⁾.

4. Conclusioni: dal territorio quale luogo di genesi del vincolo di subordinazione al territorio quale dimensione della sostenibilità nella nuova geografia del lavoro

Non è questa la sede per digredire sul ruolo che i sindacati hanno svolto nelle vicende in commento. È tuttavia opportuno rilevare, senza pretesa di generalizzazione alcuna, come anche rispetto al rapporto tra lavoro e ambiente emerga una corrispondenza tra tradizione giuridica, modello di capitalismo e sistema di relazioni industriali in Italia, a cui si somma «una mancata capacità, e forse più spesso [...] una mancata volontà, di affrontare le questioni della produzione e del lavoro nel loro contesto e con una visione temporale di lungo periodo»⁽⁹²⁾. La cultura partecipativa del lavoro fatica ad attecchire nel nostro modello di capitalismo, prima ancora che nel nostro

⁽⁸⁸⁾ T. CANNON, *Reducing People's Vulnerability to Natural Hazards. Communities and Resilience*, United Nations University Research Paper, 2008, n. 34; AA.VV., *Building Resilient Communities. Risk Management and Response to Natural Disasters through Social Funds and Community-Driven Development Operations*, World Bank, 2008; K. WARNER (a cura di), *Perspectives on Social Vulnerability*, UNU Institute for Environment and Human Security, 2007; B. WISNER, P. BLAIKIE, T. CANNON, I. DAVIS, *At Risk. Natural hazards, people's vulnerability and disasters*, Routledge, 2004.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. UN, *Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030*, 2015.

⁽⁹⁰⁾ M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in DRI, 2014, n. 3, 580.

⁽⁹¹⁾ *Ibidem*.

⁽⁹²⁾ B. DE MARCHI, *Per costruire un processo integrato di ricerca e prevenzione a Taranto*, in *Epidemiologia & Prevenzione*, 2012, n. 6, 302.

sistema di relazioni industriali, dove i rapporti tra capitale e lavoro stentano a smarcarsi da logiche di contrapposizione e diffidenza reciproca tali da consolidare un paradigma relazionale e soprattutto contrattuale di tipo estrattivo, compromissorio ed emergenziale, anziché integrativo ⁽⁹³⁾, collaborativo e orientato a obiettivi e programmi condivisi il cui orizzonte temporale non sia l'anno finanziario, il voto politico o la elezione delle rappresentanze sindacali unitarie ⁽⁹⁴⁾.

Questo ha finito per innescare un gioco degli specchi nel quale allo spirito paternalistico che contraddistingue il tradizionale modello di capitalismo italiano ha corrisposto una tendenziale attitudine conflittuale del sindacato. In assenza di autentica solidarietà, partecipazione ed effettivo coinvolgimento, l'asimmetria di potere ha favorito da un lato la logica del più forte e dall'altro quella del più radicale ⁽⁹⁵⁾. Ha favorito, sotto un altro punto di vista, la insostenibilità del sistema di relazioni industriali, incapace di spostare

⁽⁹³⁾ La distinzione concettuale tra contrattazione *distributiva* e *integrativa* si deve a R.E. WALTON, R.B. MCKERSIE, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a Social Interaction System*, McGraw-Hill, 1965.

⁽⁹⁴⁾ In conclusione di un articolo di visione sulla prima di una lunga serie di riforme sul contratto a tempo determinato, nel 2002 Marco Biagi esortava apertamente gli operatori pratici ma anche le parti sociali e gli studiosi del diritto del lavoro a «provare ad abbandonare una cultura (anche giurisprudenziale) costruita sul sospetto e sulla diffidenza» (M. BIAGI, *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, 2002, 20). Cultura che si intreccia con i dati di identità della tradizione giuslavoristica italiana, la cui catena fondativa, ci ricorda R. DEL PUNTA, *CSR, organizzazione e qualità del lavoro*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 5, risale fino alla Costituzione: «al di là dei riconoscimenti di facciata all'organicismo cattolico, come nell'art. 46, è la visione oppositiva (quella storicamente più adeguata ai tempi) che ha prevalso», sicché il destino della clausola sociale di cui al secondo comma dell'art. 41 Cost. veniva affidato «agli stessi principi costituzionali (come quello dell'art. 36, 1° co.), al legislatore costituzionalmente vincolato, e soprattutto all'esistenza garantita (cfr. artt. 39 e 40) di un contropotere collettivo». Cultura giuslavoristica «pesantemente condizionata dalla – certo non gratuita, ma unidimensionale e quindi riduttiva – visione del potere imprenditoriale come naturalmente vocato alla prevaricazione e quindi socialmente pericoloso», la quale, «negli anni '80 soprattutto, dava per scontato che le spinte alla flessibilità provenienti dalle imprese fossero solo espressione di una rivincita, di una richiesta di riequilibrio dei rapporti di forza rispetto a quelli che si erano espressi negli anni della conflittualità permanente e non voleva considerare che quelle spinte avevano ben più profonde motivazioni, scaturenti dalle modificazioni indotte dalle dinamiche economiche» (F. LISO, *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working Paper CSDL E “Massimo D'Antona” – IT, 2015, n. 257, 21).

⁽⁹⁵⁾ Questo argomento verrà ripreso e ampliato nel cap. IV, spec. nel § 3, sez. II.

le dinamiche della rappresentanza e della regolazione del lavoro oltre il dato contingente ⁽⁹⁶⁾.

Nella realtà che si offre all'osservazione, le stesse dinamiche contrattuali continuano ad essere influenzate più dal maggior potere negoziale che alcuni tipi di aziende possono vantare nei confronti del sindacato, che da un orientamento fisiologico della contrattazione verso obiettivi condivisi di produttività e competitività. Le esperienze di accordi concessivi vissute in Italia nell'ultimo decennio, che hanno trovato nel caso Fiat un archetipo neppure troppo rappresentativo, scaturiscono da negoziati caratterizzati da strategie manageriali di tipo coercitivo e minaccioso («prendere o lasciare», pratiche di *whipsawing*, minaccia di disinvestimento), che inseriscono nell'etica delle relazioni sindacali «un forte elemento di turbamento» ⁽⁹⁷⁾. Cosicché quella che dovrebbe essere la funzione moderna primaria della contrattazione collettiva e della mediazione sindacale, cioè il bilanciamento tra gli interessi della produzione e quelli di sostenibilità del lavoro, diventa una disfunzione nella misura in cui il fattore occupazione viene strumentalizzato per strappare concessioni sotto pressione coercitiva, alterando così il metodo del leale confronto fra le parti, che dovrebbe realizzarsi sempre ad armi pari, secondo i principi di solidarietà e proporzionalità sanciti non solo nella nostra Costituzione, ma anche in quelle norme dell'ordinamento internazionale che vengono disattese con disinvoltura in quanto confinate nella dimensione del «diritto morbido» ⁽⁹⁸⁾.

⁽⁹⁶⁾ La ragione di questa propensione alla “vista corta” va ricercata, secondo G. DELLA ROCCA, *L'innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia*, Fondazione Adriano Olivetti, 1985, 32, nell'atteggiamento negativo, imposto dalla cultura stessa del movimento collettivo, verso qualsiasi forma di partecipazione e corresponsabilizzazione alla gestione di istituti aziendali e anche pubblici. «Questo atteggiamento e questa cultura hanno costretto il sindacato italiano entro gli stessi ambiti dell'attività contrattuale rivendicativa, in balia ai cambiamenti nei rapporti di forza sul mercato e sui luoghi di lavoro, chiusa nella difesa del dettaglio della norma dell'accordo sottoscritto con l'azienda come esclusiva fonte di tutela del lavoratore».

⁽⁹⁷⁾ Così S. SCIARRA, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in *DLRI*, 2011, n. 130, 346, con riferimento al caso Fiat.

⁽⁹⁸⁾ Il riferimento è, in questo caso, alla linea guida dell'Ocse in forza della quale nel contesto di trattative svolte in buona fede con i rappresentanti dei lavoratori sulle condizioni di impiego, o laddove i lavoratori esercitassero il diritto di organizzazione, le aziende sono esortate a «non minacciare di trasferire fuori dal paese in questione, in tutto o in parte, un'unità produttiva, né di trasferire in altri paesi i lavoratori dell'unità dell'impresa al fine di influenzare slealmente tali trattative od ostacolare l'esercizio del diritto di organizzarsi» (*Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali*, 2011, 28). Al § A.5 parte I, cap. II, del medesimo documento si prevede altresì che le imprese multinazionali dovrebbero «astenersi dal ricercare o dall'accettare esenzioni non contemplate nelle norme di legge o regola-

Il limite del sistema di relazioni industriali italiano continua a manifestarsi sotto diversi profili, intrecciandosi con i fili di una produzione legislativa che «va avanti tra flussi e reflussi, legati al contingente, in una società senza l'energia storica per ristabilire l'unità dei rapporti sociali»⁽⁹⁹⁾: sul piano organizzativo, in un modello di relazioni tra capitale e lavoro ancora molto improntato alla logica del conflitto e della risoluzione di problematiche contingenti, anziché alla logica della cooperazione e della costruzione partecipata e sostenibile del destino dell'impresa e dei territori; sul piano giuridico ed economico, nel conflitto tra una concezione del territorio quale fondamento originario del diritto, e una concezione che ne declama la pura dimensione applicativa e dunque estrattiva⁽¹⁰⁰⁾, dove alcuni tipi di aziende tendono «ad imporre il proprio interesse [...], considerando la città e i suoi [...] abitanti come un semplice serbatoio di mano d'opera, trascurando ogni altra esigenza dello sviluppo civile e del progresso sociale»⁽¹⁰¹⁾.

Con la drammatica consapevolezza che il conflitto tra norme e luoghi si sta consumando anche in una forma di globalizzazione e *dumping* a rovescio, che amplia la nozione di *Sud globale*⁽¹⁰²⁾ ad ogni area geografica caratterizzata dalla presenza diffusa di vulnerabilità, esclusione e ingiustizia sociale. Al punto che il Sud del mondo, oggi, non si identifica più con i Paesi sottosviluppati o in via di sviluppo, bensì con quelle periferie esistenziali dove le persone, di fronte alla impossibilità di compiere scelte significative per mancanza di alternative, sono ridotte da soggetti a oggetti.

La tragica vicenda della *garment factory* cinese di Prato del 2015 è solo un esempio che vale a dimostrare come una nuova partita della concorrenza al ribasso si stia già giocando all'interno dei confini nazionali: enclave di lavoro nero, sottoccupazione e degrado ambientale complicano non poco il difficile ruolo di mediazione del sindacato cui spetta risolvere, anche nella dimensione locale delle relazioni industriali, il dilemma tra la difesa dei diritti fondamentali della persona e lo scardinamento dello *status quo* in nome della salvaguardia dell'occupazione.

Il movimento sindacale, in queste vicende, continua a scontare le conseguenze di un limite storico della propria funzione sul piano della tutela della

mentari relative ai diritti umani, all'ambiente, alla salute, alla sicurezza, al lavoro, alla fiscalità, agli incentivi finanziari o ad altre materie».

⁽⁹⁹⁾ P. PERLINGIERI, *op. cit.*, tomo I, 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Sul rapporto tra diritto, economia e territorio, N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Laterza, 2006.

⁽¹⁰¹⁾ Queste le parole usate da Antonio Cederna, in un articolo sulla situazione dell'Italsider (poi Ilva) di Taranto comparso sul *Corriere della Sera* il 13 aprile del 1972.

⁽¹⁰²⁾ D. MITLIN, D. SATTERTHWAITTE, *Urban Poverty in the Global South. Scale and Nature*, Routledge, 2013.

salute (e non solo): finché il campo di azione sindacale non si espande oltre i confini della “fabbrica”; finché l’azione collettiva è rivolta alla sola gestione dei problemi contingenti; finché la sua vocazione solidaristica non si connette con le battaglie per la tutela dei diritti fondamentali della persona e dei beni comuni locali; finché tutto questo non avviene, il sindacato perde la possibilità di controllare quei complessi meccanismi che influenzano le scelte reali delle aziende e la effettività dei diritti dei lavoratori ⁽¹⁰³⁾, restando incapace di generalizzare i contenuti e gli strumenti che appaiono più adeguati alla lotta ⁽¹⁰⁴⁾. Con la conseguenza che non volendo o non riuscendo a proporsi in via immediata scopi o risultati che si collocano al di fuori del suo diretto raggio d’azione, «l’accorta politica contenitrice degli imprenditori finisce, alla lunga, per avere la meglio, nel senso di spostare in avanti e procrastinare all’infinito il raggiungimento di traguardi che dal novero delle cose sperate passano ben presto nel calderone delle speranze deluse» ⁽¹⁰⁵⁾.

È in questo contesto, ancora molto attuale in alcune aree del Paese, non solo del Mezzogiorno ⁽¹⁰⁶⁾, che maturano le premesse del cortocircuito tra lavoro e ambiente, con la collusione anziché la partecipazione, fra impresa e rappresentanze dei lavoratori ⁽¹⁰⁷⁾, che evoca «vicende lontane e ormai storizzate, ma non cancellate dalla memoria collettiva, segnate da fallimenti delle politiche del lavoro e ampie zone d’ombra nella stessa linea d’azione

⁽¹⁰³⁾ C. SMURAGLIA, *Introduzione a C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI, La democrazia industriale. Il caso italiano*, Editori Riuniti, 1980, 13. La conflittualità, secondo Smuraglia, non è solo coscienza dei rapporti di classe e degli strumenti di cui i lavoratori e il sindacato dispongono: «è anche capacità di operare in un contesto che non sia solo settoriale e corporativo e che imponga scelte strategiche di più ampio respiro» (ivi, 15).

⁽¹⁰⁴⁾ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976, 42 e 29.

⁽¹⁰⁵⁾ Ivi, 34.

⁽¹⁰⁶⁾ A. GARILLI, *Lavoro nel Sud. Profili giuridici*, Giappichelli, 1997; A. BELLAVISTA, A. GARILLI (a cura di), *Mezzogiorno sviluppo lavoro*, Giappichelli, 2012.

⁽¹⁰⁷⁾ Collusione che «tende altresì a rinsaldarsi quando c’è da lottare contro un nemico esterno che rischia di mettere in pericolo la sopravvivenza stessa dell’azienda, o comunque i livelli occupazionali. Questo nemico esterno può configurarsi, ad esempio, nei cittadini che vivono nelle zone limitrofe all’azienda, e che sono minacciati da agenti patogeni propagati dalla fabbrica nell’ambiente circostante» (R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *DRI*, 1999, n. 2, 154). In argomento, cfr. altresì G. SATERIALE, *Contrattare in azienda. Come scegliere gli obiettivi giusti e come negoziarli*, Edit. Coop., 1999, 149-150, per il quale, di fronte alle crisi occupazionali degli anni Ottanta, «la rimozione del tema e del ruolo giocato in precedenza dalle organizzazioni sindacali è stata tanto profonda che spesso i lavoratori e gli stessi sindacati si sono trasformati, da avanguardie di un movimento più vasto sulle problematiche ambientali e della salute, come erano stati (soprattutto nei settori ad alto rischio), a controparti (assieme all’azienda) di movimenti ecologisti che chiedevano la bonifica o la chiusura di certe attività nocive o pericolose».

del movimento sindacale»⁽¹⁰⁸⁾. Sullo sfondo, la latitanza dei partiti e delle istituzioni politiche, sostanzialmente incapaci di assumersi la responsabilità delle scelte di sviluppo sostenibile del territorio e del Paese più in generale, anche al di là delle posizioni del sindacato⁽¹⁰⁹⁾. La crisi ambientale diviene, in questo senso, crisi della rappresentanza e della governance politica e sindacale.

L'ambiente entra così nella lista dei fattori che condizionano la posizione contrattuale dei lavoratori e delle loro rappresentanze come ulteriore conseguenza di un difetto di informazione e di mobilità nel mercato⁽¹¹⁰⁾. Non solo. Il conflitto tra lavoro e ambiente si manifesta nel contesto di una subordinazione di natura socio-economica⁽¹¹¹⁾, cioè di una condizione oggettiva di vulnerabilità e dipendenza che in molti casi preesiste alla relazione contrattuale, configurandosi non già come l'effetto giuridico tipico del contratto di lavoro, ma come il presupposto economico-sociale dello stesso⁽¹¹²⁾. In taluni specifici contesti, la subordinazione nel rapporto di lavoro non scaturisce

⁽¹⁰⁸⁾ P. TULLINI, *op. cit.*, 164.

⁽¹⁰⁹⁾ In argomento, si veda B. ZIGLIOLI, "Sembrava nevicasse". *La Eternit di Casale Monferrato e la Fibronit di Broni: due comunità di fronte all'amianto*, Franco Angeli, 2016, il quale svolge una comparazione tra i disastri ambientali dell'Eternit di Casale Monferrato e quello della Fibronit di Broni, rilevando come nel primo caso il sindacato si sia "fatto carico" del problema dell'asbesto in tutti i suoi risvolti, inclusi quelli ambientali e sulla cittadinanza, mentre nel secondo abbia prevalso una strategia di azione sindacale orientata alla difesa del lavoro ad ogni costo, con le problematiche ambientali circoscritte al perimetro dello stabilimento. Tratto comune di entrambe le vicende è stata l'assenza di un disegno politico adeguato, consapevole e responsabile da parte dei partiti e delle istituzioni locali.

⁽¹¹⁰⁾ Nel senso che chi ha paura del mercato finisce in qualche misura per avere paura del proprio datore di lavoro, essendo «disposto a non far valere i propri diritti, o comunque a subire le imposizioni della controparte nella negoziazione, per difetto di alternative» P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, 1996, 21.

⁽¹¹¹⁾ Per una ricostruzione della nozione socio-economica di subordinazione, L. GAETA, F. STOLFA, P. TESAURO, *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, Utet, 1993, 48. Si veda anche F. LUNARDON, *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in AA.VV., *Subordinazione e autonomia. Vecchi e nuovi modelli*, Utet, 1998, 265 ss.; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1989, 162 ss.

⁽¹¹²⁾ D'obbligo, sul punto, il rimando a R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976, 86-87, per il quale risulta «contraddittorio pensare alla totale eliminazione della supremazia del datore dal momento che "nel" rapporto resterà pur sempre istituzionalizzato un *minimum* di soggezione all'altrui potere e, quindi, formalizzata quella posizione di forza già presente nella realtà effettuale. Ed è appunto in questa ineliminabile soggezione ad un sia pur ridotto potere ordinatorio altrui – che costituisce il connotato tipologico fondamentale del rapporto di lavoro e che caratterizza l'esplicazione di un'attività nella quale è implicata in modo così rilevante la persona del prestatore e così accentuato è il "contatto personale" tra le parti – che può cogliersi appieno l'esistenza di una istituzionale inferiorità psicologica del prestatore».

risce (solo) dal contratto individuale di lavoro, ma da un contratto sociale dell'emergenza, la cui parvenza di politica industriale fornisce, con il concorso della coalizione sindacale e delle pubbliche autorità⁽¹¹³⁾, una legittimazione a una condizione di vulnerabilità economico-sociale di fatto⁽¹¹⁴⁾. In assenza di una simile legittimazione, a ben vedere, quel rapporto di lavoro sarebbe illegittimo perché derivante da un consenso contrattuale fortemente inquinato dallo stato di bisogno e perché contrario ai principi di solidarietà, libertà e dignità. La stessa libera iniziativa economica non sarebbe riconoscibile dal diritto in quanto contraria all'ordine democratico prim'ancora che all'utilità sociale.

L'idea dello sviluppo sostenibile veicolata dalla nostra costituzione indica una strada diversa. A una concezione estrattiva del territorio quale luogo di genesi del vincolo di subordinazione si oppone la proposta del territorio quale dimensione della sostenibilità, delle comunità vive, con dei legami sociali forti, in cui si integrino le considerazioni sociali e ambientali nelle decisioni economiche⁽¹¹⁵⁾. Luoghi in cui «la persona sia sviluppata e non concitata»⁽¹¹⁶⁾, attraverso la condivisione di un modello di valori e una metodologia partecipativa nei processi decisionali; in cui si favoriscano le buone pratiche e il confronto continuo tra i portatori di interesse, per aumentare l'innovazione e la competitività; in cui si consolidi la valutazione, regolare e pubblica, della qualità e dell'impatto delle azioni realizzate e delle politiche industriali; in cui si faccia della cittadinanza attiva un fattore di resilienza e competitività.

⁽¹¹³⁾ M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985, 34-35, e spec. 343, dove l'A. è chiaro nel sostenere che «fattispecie negoziale tipica del lavoro subordinato e coalizione vanno di pari passo perché, sul piano delle categorie giuridiche, nessuna delle due pare concepibile senza l'altra». Cfr. altresì il punto di partenza del ragionamento di Pedrazzoli, costituito dall'idea per cui l'aspetto caratteristico del rapporto di lavoro è che «il lavoratore individuale è certamente sottoposto al potere dell'imprenditore, ma allo stesso tempo il potere di quest'ultimo è a propria volta coordinato a quello del lavoro sindacalmente organizzato» (O. KAHN-FREUND, *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, 1974, 21).

⁽¹¹⁴⁾ La democrazia industriale assume un rilievo «in quanto elemento normativo che controbilancia nella stessa fattispecie i portati e le ripercussioni della subordinazione "storica", concorrendo pertanto alla conformazione di una diversa fattispecie in cui interagiscono e si compensano due effetti. In breve, dal punto di vista della costruzione giuslavoristica la democrazia industriale è l'effetto di coalizione in quanto costitutivo della "nuova" subordinazione complementariamente all'effetto della disposizione di lavoro altrui in forza della proprietà dei mezzi di produzione» (M. PEDRAZZOLI, *op. cit.*, 362).

⁽¹¹⁵⁾ A. AGUSTONI (a cura di), *Comunità, ambiente e identità locali*, Franco Angeli, 2005.

⁽¹¹⁶⁾ A. PREDIERI, voce *Paesaggio*, in *Enc. Dir.*, 1981, XXXI, 510.

Un progetto che si alimenta della consapevolezza che la promozione del decentramento (articoli 5 e 117 Cost.) è la sola via che possa culminare in una partecipazione attiva da parte di tutti a una rinnovata decisionalità e, suo tramite, nella realizzazione del singolo individuo in ambito sociale, politico ed economico, all'interno di una più vasta collaborazione reciproca (articolo 118 Cost.) ⁽¹¹⁷⁾. Al punto che il valore ambiente non costituisca più appannaggio esclusivo di gruppi ed associazioni naturalistiche, ma diventi il collante e la spinta solidaristica per una partecipazione nuova a livello del territorio e per il coagularsi di nuove energie a livello politico ⁽¹¹⁸⁾.

Lo sviluppo tecnologico, se adeguatamente governato, rende oggi possibile governare e non subire le dinamiche del cambiamento eco-sistemico che stiamo vivendo, consentendo la possibilità di connettere i territori nella rete globale che da rischio può diventare canale per la diramazione di modelli sostenibili di sviluppo ⁽¹¹⁹⁾. Una prospettiva in cui le c.d. *smart cities/communities* ⁽¹²⁰⁾ possano rappresentare non un ulteriore fattore di inquinamento e rischio tecnologico, ma il terreno di coltura per il superamento della dicotomia pubblico-privato attraverso il recupero di quella dimensione politica del collettivo entro cui, nel percorso di sperimentazione di pratiche di gestione e fruizione dei beni comuni, «approfondire la responsabilità verso il tutto e per il tutto» ⁽¹²¹⁾.

In questo scenario, la transizione tecnologica si prospetta quale tassello attraverso cui la stessa tecnologia o continuerà ad essere strumento del dominio, oppure diventerà «momento ancillare della liberazione collocandosi all'interno d'un contesto sociale *organico*, privo cioè di strutture gerarchiche»

⁽¹¹⁷⁾ Si tratta della proposta di “federalismo municipale” avanzata da M. BOOKCHIN, *Per una società ecologica. Tesi sul municipalismo libertario e la rivoluzione sociale*, Elèuthera, 2016.

⁽¹¹⁸⁾ Così A. POSTIGLIONE, *Ambiente: suo significato giuridico unitario*, in *RTDPub*, 1985, n. 1, 40.

⁽¹¹⁹⁾ Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Il quadro d'azione di Hyogo per il dopo 2015: gestire i rischi per raggiungere la resilienza*, 8 aprile 2014, COM(2014)216 final, 5.

⁽¹²⁰⁾ Archetipo organizzativo in cui «l'utilizzo pianificato e sapiente delle risorse umane e naturali, opportunamente gestite e integrate mediante le numerose tecnologie ICT già disponibili, consente la creazione di un ecosistema capace di utilizzare al meglio le risorse e di fornire servizi integrati e sempre più intelligenti (cioè il cui valore è maggiore della somma dei valori delle parti che li compongono)» (AGENZIA PER L'ITALIA DIGITALE). In tema, si veda anche L. RAINIE, B. WELLMAN, *Networked. The New Social Operating System*, MIT Press, 2012; G. DALL'Ò, *Smart city. La rivoluzione intelligente delle città*, Il Mulino, 2014; M. CASTELLS, *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society, and Culture. Volume I*, Wiley-Blackwell, 2009.

⁽¹²¹⁾ V. HAVEL, *Il potere dei senza potere*, Itaca, 2013, 111.

(¹²²). L'Internet delle cose, dei servizi e delle persone (¹²³), così come la tecnologia cognitiva e le fabbriche intelligenti di Industria 4.0 che segnano l'avvento della c.d. Quarta rivoluzione industriale (¹²⁴), si pongono in questa seconda prospettiva come potenziali strumenti di realizzazione di quella integrazione armonica tra l'uomo, l'impresa e l'ambiente che può incidere positivamente sull'efficienza organizzativa della vita sociale e lavorativa (¹²⁵), nonché sui livelli di consumo di beni e servizi nella direzione di un utilizzo efficiente e oculato delle risorse materiali e naturali (¹²⁶).

Esistono timidi segnali di legislazione di sostegno in favore di simili percorsi di sviluppo sostenibile locale. L'articolo 71, legge 28 dicembre 2015, n. 221, ad esempio, istituisce le c.d. *OIL free zones*, al fine di promuovere su base sperimentale e sussidiaria la progressiva fuoriuscita dall'economia basata sul ciclo del carbonio e di raggiungere gli standard europei in materia di sostenibilità ambientale (¹²⁷). Nelle *OIL free zones* «sono avviate sperimentazioni, concernenti la realizzazione di prototipi e l'applicazione sul piano industriale di nuove ipotesi di utilizzo dei beni comuni, con particolare riguardo a quelli provenienti dalle zone montane, attraverso prospetti di valutazione del valore delle risorse presenti sul territorio» (¹²⁸). Le Regioni, «nell'ambito delle proprie legislazioni di settore», hanno il compito di disciplinare «le modalità di organizzazione delle c.d. *OIL free zone*, con particolare riguardo agli aspetti connessi all'innovazione tecnologica applicata alla produzione di energie rinnovabili a basso impatto ambientale, alla ricerca di soluzioni eco-compatibili e alla costruzione di sistemi sostenibili di produzione energetica e di uso dell'energia» (¹²⁹), anche assicurando «specifiche linee di sostegno finanziario alle attività di ricerca, sperimentazione e applicazione delle attività produttive connesse con l'indipendenza dai cicli produttivi del petrolio e

(¹²²) M. COSSUTTA, *Per un anarchismo attualista. Murray Bookchin: dall'ecologia sociale al municipalismo libertario*, in *Tigor*, 2014, n. 2, 64.

(¹²³) AA.VV., *From the Internet of Things to the Internet of People*, in *IEEE Internet Computing*, 2015, vol. 19, n. 2, 40-47.

(¹²⁴) K. SCHWAB, *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, 2016.

(¹²⁵) Così, in sintesi, P. POCHE, *Two futures and how to reconcile them*, ETUI, 2017.

(¹²⁶) In argomento, si vedano ampiamente i saggi raccolti in C. HESSE, E. OSTROM (a cura di), *Understanding Knowledge as a Commons. From Theory to Practice*, MIT Press, 2007.

(¹²⁷) Si intende per *OIL free zone* «un'area territoriale nella quale, entro un determinato arco temporale e sulla base di specifico atto di indirizzo adottato dai Comuni del territorio di riferimento, si prevede la progressiva sostituzione del petrolio e dei suoi derivati con energie prodotte da fonti rinnovabili» (art. 71, comma 2, l. 28 dicembre 2015, n. 221).

(¹²⁸) Art. 71, comma 4, cit.

(¹²⁹) Art. 71, comma 5, cit.

dei suoi derivati, con particolare attenzione all'impiego equilibrato dei beni comuni e collettivi del territorio di riferimento»⁽¹³⁰⁾.

Si tratta di una indicazione corrispondente al tenore delle molteplici raccomandazioni del Comitato economico e sociale europeo, il quale, a partire dal parere sulla *Strategia tematica sull'ambiente urbano*⁽¹³¹⁾, ha esortato le istituzioni comunitarie e gli Stati membri a perseguire il modello del «territorio socialmente responsabile», cioè di un territorio che «orienta il proprio sviluppo verso i principi della sostenibilità, inglobando nelle proprie dinamiche la dimensione economica, sociale e ambientale, come anche le implicazioni socioeconomiche dell'invecchiamento della popolazione»⁽¹³²⁾. La riscoperta della dimensione locale dello sviluppo ha spinto le istituzioni europee a riposizionare l'asse delle politiche comunitarie dai sistemi di *government* ai processi di governance⁽¹³³⁾: ossia dal rigido modello gerarchico istituzionale a sistemi basati su elementi quali le reti interistituzionali e le partnership pubblico-privato, entro cui convergono iniziative e risorse fondate sul principio della responsabilità condivisa, la costruzione di azioni di welfare fondate sul protagonismo dei cittadini, l'affermazione del ruolo sociale, oltre che economico, dell'impresa⁽¹³⁴⁾. L'idea di governance del territorio, resiliente e sostenibile, non può adeguarsi semplicemente a una politica pubblica calata dall'alto⁽¹³⁵⁾, né rassegnarsi al destino inevitabile di un modello produttivo che adotta il ricatto occupazionale e l'inquinamento ambientale come principali metodologie di sviluppo economico: reagisce e cambia costruendo risposte ambientali, economiche, sociali ai problemi posti dagli effetti dei rischi naturali e antropici, dalle azioni finalizzate al consumo di suolo, dai cambiamenti climatici intesi come «moltiplicatore di minacce»⁽¹³⁶⁾.

Va rilevato peraltro un diffuso consenso sul fatto che il processo di digitalizzazione dell'economia e i massicci cambiamenti destinati a rivoluzionare il

⁽¹³⁰⁾ Art. 71, comma 6, cit.

⁽¹³¹⁾ Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo relativa ad una Strategia tematica sull'ambiente urbano, 11 gennaio 2006, COM(2005)718 def.

⁽¹³²⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo relativa ad una Strategia tematica sull'ambiente urbano, 13 settembre 2006, SEC(2006)16, punto 1.6.

⁽¹³³⁾ M. ZORTEA, *Integrazione ambientale nei progetti di sviluppo*, Franco Angeli, 2013, 37.

⁽¹³⁴⁾ H. MEYER, *Creating Shared Value (CSV). Operationalising CSV Beyond The Firm*, University of Cambridge, 2018; M.E. PORTER, M.R. KRAMER, *Creating Shared Value*, in *Harvard Business Review*, 2011, January-February, 62-77.

⁽¹³⁵⁾ Sul punto, cfr., ancora, M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 580, il quale evidenzia l'importanza di una «prospettiva sussidiaria, decentrata e cooperativa della prevenzione e della gestione del rischio» ambientale.

⁽¹³⁶⁾ S. BALANI, A. VALITUTTI, *Resilienza del territorio e del costruito. Strategie e strumenti operativi per la prevenzione, la mitigazione e l'adattamento di contesti fragili e sensibili*, in *Technè*, 2013, n. 5, 97.

settore dei trasporti possano essere letti come fattori propulsivi per la riconfigurazione dei territori quali luoghi non più definiti da confini, ma da reti⁽¹³⁷⁾, cioè da flussi di persone e di legami finanziari, commerciali ed energetici che quotidianamente li attraversano⁽¹³⁸⁾. Le proposte della espansione urbana a scala planetaria e della nuova geografia del lavoro, in cui il locale si connette con lo spazio economico globale⁽¹³⁹⁾, possono rappresentare l'occasione per definire l'orizzonte di politiche industriali e sociali che utilizzino il potenziale delle tecnologie per promuovere in modo sistematico la connessione circolare tra imprese, persone, tecnologia e ambiente⁽¹⁴⁰⁾. Un modello da articolarsi nella città conservazionista⁽¹⁴¹⁾, che “sente e pensa”⁽¹⁴²⁾, luogo privilegiato per lo sviluppo di comunità compatte e resilienti, in forte coordinamento federativo, che vivano in equilibrio con la natura e nelle quali gli individui e le aziende recuperino pienamente il contatto e la responsabilità nei confronti dell'ambiente. Non solo luoghi in cui si possa percorrere con concretezza la via della politica e della rappresentanza, basata sull'azione diretta, fondata sulla mobilitazione comunitaria e sul federalismo municipale⁽¹⁴³⁾. Ma altresì ambienti urbani fecondi, dove inaspettati contatti tra idee diano luogo a quegli oggetti o concetti nuovi e inattesi che sono alla base dei processi d'innovazione⁽¹⁴⁴⁾ anche e soprattutto nel campo della sostenibilità ambientale⁽¹⁴⁵⁾.

Coerentemente agli obiettivi proclamati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite⁽¹⁴⁶⁾, la messa in opera di strategie di sviluppo sostenibile locale deve

⁽¹³⁷⁾ E. CASTI, *Rappresentare la spazialità della mondializzazione*, in *Nuova Secondaria*, 2015, n. 7.

⁽¹³⁸⁾ L. GARAVAGLIA, *Città dei flussi. I corridoi territoriali in Italia*, Guerini e Associati, 2017; P. KHANNA, *Connectography. Le mappe del futuro ordine mondiale*, Fazi, 2016; I. VINCI (a cura di), *Il radicamento territoriale dei sistemi locali*, Franco Angeli, 2005.

⁽¹³⁹⁾ P. PERULLI, *La città. La società europea nello spazio globale*, Mondadori, 2007.

⁽¹⁴⁰⁾ P.S. ADLER, C. HECKSCHER, *Towards Collaborative Community*, in C. HECKSCHER, P.S. ADLER (a cura di), *The Firm as a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, 2006, 11-105. Sul tema, cfr. ancora P. POCHE, *op. cit.*

⁽¹⁴¹⁾ Nel senso di “consapevole” dei problemi ambientali: G. MARTINOTTI, *Sei lezioni sulla città*, Feltrinelli, 2017, 106.

⁽¹⁴²⁾ A. BONOMI, *La città che sente e pensa. Creatività e piattaforme produttive nella città infinita*, Mondadori, 2010.

⁽¹⁴³⁾ M. BOOKCHIN, *op. cit.*, 9.

⁽¹⁴⁴⁾ E. MORETTI, *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2013, 245.

⁽¹⁴⁵⁾ S. SERRELLI, *Dimensioni plurali della città ambientale. Prospettive di integrazione ambientale nel progetto del territorio*, Franco Angeli, 2004.

⁽¹⁴⁶⁾ Cfr., in particolare, l'obiettivo 11, che impone agli Stati, entro il 2030, di «potenziare un'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificare e gestire in tutti i paesi un insediamento umano che sia partecipativo, integrato e sostenibile», ed, entro il 2020, di «aumentare considerevolmente il numero di città e insediamenti umani che adottano e attuano politiche integrate e piani tesi all'inclusione, all'efficienza delle risorse, alla mitigazio-

fondarsi sulla convinzione che il territorio non sia «uno spazio in cui si passa e si vive ma l'atmosfera ove prende corpo la coscienza di sé»⁽¹⁴⁷⁾. La storia dell'evoluzione di un luogo «deriva dalle particolari relazioni che si instaurano fra risorse territoriali, saperi tecnici, abilità economico-finanziarie, aspetti sociali, culturali e istituzionali, comunità locale, caratteristiche naturali e storiche»⁽¹⁴⁸⁾. La città, in particolare, «è un prodotto della specie umana» che conforma relazioni e interessi giuridicamente rilevanti: «certamente fra tutti l'artefatto più complesso e quello con il maggiore impatto, sia sulle relazioni tra la specie umana e l'ambiente – inclusi i rapporti con altre specie viventi – sia, conseguentemente, sul futuro della specie stessa»⁽¹⁴⁹⁾. La promozione dello sviluppo sostenibile, la tutela del paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione (articolo 9 Cost.) non possono non tenere conto di questi rapporti e, per farlo, devono alimentarsi di un protagonismo che, per il tramite del processo democratico, implicante un ripensamento del ruolo delle istituzioni locali ben oltre l'orizzonte della promozione della responsabilità sociale d'impresa⁽¹⁵⁰⁾, conduca alla trasformazione della coscienza del sé in “coscienza di luogo”, intesa come «consapevolezza, acquisita attraverso un percorso di trasformazione culturale degli abitanti, del valore patrimoniale dei beni comuni territoriali (materiali e relazionali), in quanto elementi essenziali per la riproduzione della vita individuale e collettiva, biologica e culturale»⁽¹⁵¹⁾.

In questa presa di coscienza, che segna il definitivo abbandono di una concezione estrattiva del territorio e delle relative risorse umane e naturali, il percorso da individuale a collettivo può designare l'elemento caratterizzante non più del conflitto di classe del lavoro contro il capitale⁽¹⁵²⁾, ma la rico-

ne e all'adattamento ai cambiamenti climatici, alla resistenza ai disastri, e che promuovono e attuano una gestione olistica del rischio di disastri su tutti i livelli, in linea con il Quadro di Sendai per la Riduzione del Rischio di Disastri 2015-2030».

⁽¹⁴⁷⁾ A. BONOMI, *Il trionfo della moltitudine. Forme e conflitti della società che viene*, Bollati Boringhieri, 1996.

⁽¹⁴⁸⁾ F. GASTALDI, *Capitale sociale territoriale e dinamiche dei sistemi locali*, in I. VINCI (a cura di), *op. cit.*, 89-90. In argomento, cfr. anche E. BATTAGLINI, *Sviluppo territoriale. Dal disegno della ricerca alla valutazione dei risultati*, Franco Angeli, 2014, spec. cap. 2.

⁽¹⁴⁹⁾ G. MARTINOTTI, *op. cit.*, 61.

⁽¹⁵⁰⁾ M. PERUZZI, *Il ruolo degli enti territoriali nella promozione della responsabilità sociale delle imprese*, in *LD*, 2006, n. 1, 183-215. In argomento, cfr. M. FERRARESI, *Responsabilità sociale d'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, 2012, spec. 10-13, dove la responsabilità sociale d'impresa viene ricondotta al principio di sussidiarietà orizzontale.

⁽¹⁵¹⁾ A. MAGNAGHI, *L'arte degli scenari nella costruzione del progetto locale*, in A. MAGNAGHI (a cura di), *Scenari strategici. Visioni identitarie per il progetto di territorio*, Alinea, 2007, 9, nota 3.

⁽¹⁵²⁾ Conflitto che peraltro palesava limiti significativi già negli anni Settanta, quando Giugni osservava che le rivendicazioni aziendali, il maggior salario, la migliore organizzazione del

struzione di un tessuto sociale basato su comunità aperte, relazionali e solidali ⁽¹⁵³⁾, entro cui, nel saldare ambiente e lavoro, le persone possano esprimere, effettivamente, l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica ed economico-sociale (articolo 2 Cost.). E ciò mediante una comune assunzione di responsabilità, da concretizzarsi in «rapporti di reciprocità multilaterale, che portino a realizzare sinergie di scambio e di inclusione e che evitino unilateralità e parcellizzazione: singole imprese, singoli territori, singoli temi, singole misure» ⁽¹⁵⁴⁾.

È in questa dimensione di cittadinanza attiva che il confine mobile dell'azione di rappresentanza del sindacato (articolo 39 Cost.) dovrebbe riposizionarsi (articolo 117 Cost.), in coordinamento con le altre istituzioni sociali (articolo 118 Cost.): *in primis* le imprese che hanno fatto della sostenibilità la principale leva di competitività, poi le associazioni del c.d. terzo settore, i centri di ricerca e le autonomie locali fino alle loro diramazioni municipali ⁽¹⁵⁵⁾. In questo modo, i cambiamenti dell'organizzazione territoriale possono connettersi ai cambiamenti delle forme di azione della rappresentanza ⁽¹⁵⁶⁾, permettendo al sindacato di assolvere pienamente la sua missione di tutela ed emancipazione del lavoro, ma creando al contempo le condizioni per lo sviluppo di una cittadinanza capace di incidere sulle scelte

lavoro e così via non solo «non esauriscono il momento della lotta per la migliore condizione operaia» ma talvolta tali acquisizioni «esasperano il problema» (G. GIUGNI, *Sindacato: anni '70*, in G. GIUGNI, *Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973*, De Donato, 1973, 112, già in *EL*, 1972, n. 2, 169-188).

⁽¹⁵³⁾ A. MAGNAGHI, *op. cit.*

⁽¹⁵⁴⁾ D. GOTTARDI, *La responsabilità sociale territoriale. Prime riflessioni a partire da alcune ricerche nel Veneto*, in A. PERULLI (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007, 28.

⁽¹⁵⁵⁾ Esemplicativa in tal senso è l'esperienza della c.d. Low Carbon Task Force, costituita nel marzo del 2018 su iniziativa del sindacato inglese Trade Union Congress (TUC) nella regione Yorkshire & Humber. Si tratta di un gruppo di lavoro istituito con l'obiettivo di sviluppare un piano di transizione regionale per la riduzione delle emissioni, che vede coinvolte, di fianco al sindacato promotore dell'iniziativa, le imprese, le organizzazioni datoriali, e alcune ONG ambientaliste. Gli obiettivi principali della *task force* consistono nel promuovere la sostenibilità del territorio a partire dai luoghi di lavoro, attraverso azioni mirate alla consultazione tra tutte le parti interessate sulle strategie produttive, alla ideazione e implementazione di azioni per il risparmio energetico, per la riduzione delle emissioni di climalteranti e per favorire investimenti in tecnologie a basso impatto ambientale (ETUC, *Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta*, 2018, 32).

⁽¹⁵⁶⁾ F. GOVERNA, *Territorialità e azione collettiva. Radicamento e ancoraggio dei sistemi locali territoriali*, in I. VINCI (a cura di), *op. cit.*, 76. Sul tema del rapporto tra sindacato e città, si veda I.T. MACDONALD (a cura di), *Unions and the City. Negotiating Urban Change*, ILR Press, 2017; H. ÁLVAREZ CUESTA, *Formas jurídicas de economía social en el nuevo urbanismo*, in *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2016, n. 39, 1-44.

politiche territoriali, come quelle connesse alle riconversioni industriali e delle aree urbane, alla gestione dei beni comuni e all'attrazione di investimenti diretti esteri sostenibili, da cui possano conseguire maggiori opportunità occupazionali e redistributive per i lavoratori-cittadini.

L'emergere del sindacalismo di territorio come nuova forma di rappresentanza e partecipazione ⁽¹⁵⁷⁾, in conclusione, dovrebbe affermarsi quale dimensione privilegiata per la ricerca del senso del limite nei modelli di produzione e di consumo, per la costruzione di una concezione della solidarietà inclusiva delle possibilità di vita per le generazioni future di lavoratori-cittadini, per la promozione di un progetto di sviluppo capace di essere sicuro per le comunità e per l'ambiente naturale che le ospita ⁽¹⁵⁸⁾. Di modo che l'impegno del sindacato nella costruzione di reali possibilità di sviluppo locale si tramuti nella possibilità per i lavoratori-cittadini di compiere scelte significative. In una parola, di essere persone libere.

È questa la indicazione proveniente dalla dottrina neo-pluralista delle relazioni industriali ⁽¹⁵⁹⁾ rispetto alla quale convergono le posizioni degli studiosi più radicali ⁽¹⁶⁰⁾: oltre trent'anni fa Richard Hyman ha scritto che i sindacati, per sopravvivere, dovrebbero espandere la loro identità tradizionale agendo sia come veicoli per la difesa e l'avanzamento di interessi particolari sia come promotori di interessi generali ⁽¹⁶¹⁾. Riferendosi esplicitamente alle dimensioni ambientali e comunitarie, in un successivo articolo sul futuro del sindacato Hyman ha sostenuto che «c'è un'agenda non direttamente connessa allo statuto del lavoratore subordinato che interessa ulteriori sfaccetta-

⁽¹⁵⁷⁾ Cfr. A. BONOMI, *Sotto la pelle dello stato. Rancore, cura, operosità*, Feltrinelli, 2010, 69, e I.T. MACDONALD (a cura di), *op. cit.*

⁽¹⁵⁸⁾ C. FALASCA, *Lavoro e ambiente. La Cgil e la transizione alla sostenibilità*, Ediesse, 2006, 23-25.

⁽¹⁵⁹⁾ P. ACKERS, A. WILKINSON, *British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis*, in *The Journal of Industrial Relations*, 2005, vol. 47, n. 4, 452.

⁽¹⁶⁰⁾ Si veda, ad esempio, l'invito di Elena Battaglini al sindacato «di accogliere le sfide delineate ampliando regole e innovando procedure al fine di ridefinire il concetto di rappresentanza non solo rispetto ai luoghi di lavoro ma anche agli ambiti con cui il lavoro è interrelato: il territorio, la cittadinanza, la sfera del tempo libero. Un nuovo modello di sviluppo, fondato sulla coesione sociale e la qualità economica e ambientale implica, dunque, nuovi e più ampi sistemi di tutela e la rappresentanza dei diritti del lavoratore nel suo completo "ciclo di vita" di individuo, di cittadino, di consumatore e fruitore di beni pubblici limitati quali le risorse ambientali ed il paesaggio» (E. BATTAGLINI, *Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato*, in *QRS*, 2010, n. 2, 133).

⁽¹⁶¹⁾ Così R. HYMAN, *The Future of Employee Representation*, in *BJIR*, 1997, vol. 35, n. 3, 326.

ture della vita sociale, come l'ambiente, la tutela del consumatore e delle comunità locali»⁽¹⁶²⁾.

È nel passaggio dalla coscienza di classe alla coscienza di luogo, implicante una riconsiderazione in chiave confederale e territoriale dell'azione di rappresentanza⁽¹⁶³⁾, che possono ritrovarsi le condizioni per ricucire le trame di un nuovo modello di convivenza civica ed economica dentro cui tecnologia, lavoro e ambiente non rappresentino più delle alternative ma diventino parte integrante di un medesimo percorso di sviluppo umano sostenibile. Il che avrebbe implicazioni importanti per la stessa democrazia, se è vero che «la libertà non sta nello scegliere tra nero e bianco, ma nel sottrarsi a questa scelta prescritta»⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁶²⁾ R. HYMAN, *The future of unions*, in *Just Labour*, 2002, vol. 1, 11. Sviluppi in tal senso sono registrati da G. MURRAY, *Union renewal: what can we learn from three decades of research?*, in *Transfer*, 2017, vol. 23, n. 1, in particolare 11-12.

⁽¹⁶³⁾ G. SATERIALE, *Ripensare la contrattazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, 710-728.

⁽¹⁶⁴⁾ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Edizioni Studium, 2004, 136.

CAPITOLO III

AMBIENTE DI LAVORO, OBBLIGO DI SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE

Sezione I

TUTELA DELL'AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA NEL CONTESTO INTERNAZIONALE E COMPARATO

La protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e la protezione dell'ambiente devono essere intrinsecamente legate per garantire un approccio comprensivo dello sviluppo sostenibile. Un luogo di lavoro sicuro e salubre insieme alla protezione generale dell'ambiente sono spesso le due facce di una stessa medaglia. Si possono anche adottare misure per ridurre l'impatto negativo del luogo di lavoro sull'ambiente in generale al fine di proteggere le comunità locali. Allo stesso modo, quando vengono adottate misure per proteggere l'ambiente dall'impatto dei processi produttivi, si dovrebbe anche prendere in considerazione la salute dei lavoratori

ILO, *Promuovere la sicurezza e la salute nell'economia verde*, 2012, 2-3

1. Introduzione

Sullo sfondo di una rilettura del (diritto del) lavoro in chiave di sostenibilità (ambientale, per quanto di nostro primario interesse) permane lo scetticismo o, nel migliore dei casi, la domanda di ricerca circa la natura obbligatoria oppure volontaria della transizione verso una organizzazione delle risorse umane e una gestione del lavoro informata ai principi della prevenzione ambientale e dello sviluppo sostenibile. Si è formulata nei precedenti capitoli della trattazione l'ipotesi per cui il principio di sostenibilità possa informare l'intero ordinamento giuridico, rimarcando come esso operi sul piano dei precetti costituzionali in relazione ad altri beni e valori riconosciuti dall'ordinamento. Che lo stesso principio possa produrre effetti nei confronti delle relazioni intersoggettive di scambio proprie dei rapporti obbligatori tra privati non è tuttavia direttamente derivabile dal suo rilievo costitu-

zionale ⁽¹⁾. In altri termini, presupposta la rilevanza costituzionale e pubblicistica dei principi fondamentali posti alla salvaguardia del bene ambiente unitariamente inteso, nella direzione di promuovere una idea di sviluppo che assieme alle dimensioni economiche e sociali incorpori anche quella ambientale, non è pacifico che da essa possa discendere una ipotesi di torsione della funzione economico-sociale del contratto alla causa della sostenibilità, né che il predetto principio possa intendersi integrativo del contratto di lavoro. Ciò in quanto, come si dirà nel prosieguo della trattazione, questa ipotesi apre diversi ordini di problemi tra loro interconnessi: quello della mancanza di solidi appigli normativi che ne supportino l'argomentazione sul piano della sistemazione dottrinale; quello della delimitazione della pretesa oggetto di tutela e dunque della puntualizzazione della sfera debitoria; quello dei confini della responsabilità sul piano contrattuale, extra-contrattuale e penale; quello della operatività degli strumenti di riequilibrio della (eventuale) posizione debitoria.

Il dubbio e il quesito appaiono in prima analisi riconducibili al tema del carattere autodeterminativo della *corporate social responsibility*, su cui la dottrina giuslavoristica si confronta da anni con un orientamento che sembra consolidarsi sulla posizione di chi ritiene possibile promuovere la responsabilità sociale d'impresa in chiave volontaristica ⁽²⁾, sebbene nella prospettiva della co-regolazione, strumenti volontaristici e strumenti normativi *hard* possano trovare una combinazione virtuosa ⁽³⁾. Ciò, peraltro, nella convinzione che le manifestazioni autodeterminative di *corporate social responsibility*, intesa quale tecnica di governance ⁽⁴⁾, tendono a concretizzarsi solo quando siano in

⁽¹⁾ Sul problema dell'efficacia delle norme costituzionali nei rapporti privati e, segnatamente, sulla teoria della c.d. *Drittwirkung*, cfr. S. PATTI, *La tutela civile dell'ambiente*, Cedam, 1979, 41-50.

⁽²⁾ L. CALAFÀ, D. GOTTARDI, *La responsabilità sociale d'impresa. Presentazione*, in *LD*, 2006, n. 1, 3-4; D. GOTTARDI, *Il diritto del lavoro nelle imprese socialmente responsabili*, ivi, 8; R. DEL PUNTA, *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, ivi, 41; M. DELL'OLIO, *Per non concludere*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 247; A. TURSI, *Responsabilità sociale dell'impresa, "etica d'impresa" e diritto del lavoro*, in *LD*, 2006, n. 1, 68 (anche in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 96-114); M. NAPOLI, *Un dialogo sulla responsabilità sociale delle imprese*, in M. NAPOLI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, V&P, 2005, VII.

⁽³⁾ Sul punto, A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, in A. PERULLI (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013, spec. 21-22. Su questo aspetto, diffusamente, si veda M. FERRARESI, *Responsabilità sociale d'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, 2012.

⁽⁴⁾ M. MAGNANI, *Responsabilità sociale d'impresa e ruolo delle relazioni sindacali*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, in particolare 115-116.

grado di apportare vantaggi concorrenziali ⁽⁵⁾, e che comunque restano complementari e non alternative all'impianto normativo lavoristico, che anzi presuppongono e apprezzano «quale terreno di coltura per lo sviluppo di comportamenti che *oltrepassano* la stretta aderenza alla norma giuridica» ⁽⁶⁾. Un terreno che, non a caso, è stato in larga parte relegato allo spazio economico globale, nel quale, notoriamente, si registra «un basso livello di regolazione giuridica» ⁽⁷⁾.

Sembrano destinati a fallire, d'altro canto, i tentativi di formalizzare attraverso regole cogenti i propositi di declinare, compiutamente ⁽⁸⁾, il principio dello sviluppo sostenibile nelle politiche di liberalizzazione commerciale di livello transnazionale ⁽⁹⁾. All'idea della sostenibilità quale paradigma aggregante del trinomio crescita, salvaguardia ambientale e tutela del lavoro è stata rivolta notevole attenzione nell'ambito del tentativo di negoziato tra Stati Uniti ed Unione europea per la stipula di un trattato commerciale transat-

⁽⁵⁾ R. PESSI, *Ordine giuridico ed economia di mercato*, Cedam, 2010, 52. Si veda anche R.B. REICH, *The Case Against Corporate Social Responsibility*, Goldman School of Public Policy Working Paper, 2008, n. 08-003, citato dallo stesso A.

⁽⁶⁾ A. PERULLI, *Corporate Social Responsibility e diritto del lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007, 105.

⁽⁷⁾ P. TULLINI, *Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 64.

⁽⁸⁾ La questione ambientale è già ampiamente trattata negli accordi internazionali per lo scambio. Esemplicativa, in tal senso, è la c.d. eccezione ambientale contenuta nell'art. XX nell'Accordo generale sulle tariffe e il commercio (General Agreement on Tariffs and Trade – GATT), in forza del quale, «Sempre che l'applicazione non sia fatta in maniera da essere un mezzo di discriminazione arbitraria, o ingiustificata, tra i Paesi che sono nelle medesime condizioni, né da essere un palliamento di restrizione del commercio internazionale, nessuna disposizione del presente accordo sarà interpretata come divieto a una Parte contraente qualsiasi di istituire o d'applicare delle misure [...] necessarie alla protezione della sanità e della vita delle persone e degli animali e alla conservazione dei vegetali; [...] attenenti alla conservazione di risorse naturali esauribili, qualora siano applicate insieme con delle restrizioni su la produzione o il consumo nazionali». Per un esame del rapporto tra commercio internazionale e ambiente si rimanda a F. DE LEONARDIS, *La disciplina dell'ambiente tra Unione europea e WTO*, in *Diritto Amministrativo*, 2004, n. 3, 533 ss.; L. MIGLIORINO, *Le eccezioni "ambientali" ai principi del GATT nella prassi dei panels*, in *Diritto del Commercio Internazionale*, 1997, n. 3, 674. In letteratura internazionale cfr. A. OKUBO, *Environmental Labelling Programs and the GATT/WTO Regime*, in *Georgetown International Environmental Law Review*, 1998-1999, vol. 11, 599 ss.

⁽⁹⁾ D'obbligo, sul punto, il rinvio all'analisi critica e alle proposte formulate da H.E. DALY, *Beyond Growth. The Economics of Sustainable Development*, Beacon Press, 1996, in particolare cap. 10 e 11. Per una ricostruzione completa del tema e della relativa letteratura, con specifico riguardo alla dimensione sociale della sostenibilità, si veda A. PERULLI, *Regolazione del mercato e sfera sociale: la prospettiva delle clausole sociali nel commercio internazionale*, in A. PERULLI, V. BRINO, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, 2015, 73-113.

lantico (c.d. *Transatlantic Trade and Investment Partnership* – TTIP) ⁽¹⁰⁾. La delusione per il fallimento di questo specifico negoziato trova comunque una magra consolazione nella constatazione di chi, nel valutare gli effetti concreti della integrazione delle regole sociali insieme alle norme di salvaguardia dell'ambiente nei trattati commerciali, ha sostenuto che «tale accostamento è più spesso formale con poche conseguenze per l'ampiezza e la qualità dei diritti dei lavoratori cittadini» ⁽¹¹⁾.

È necessario allora volgere lo sguardo ai più tradizionali piani di azione del diritto del lavoro entro cui il principio dello sviluppo sostenibile potrebbe fare breccia. Se è vero che all'origine della legislazione sociale possa scorgersi l'istanza di normare e organizzare il rapporto di lavoro con finalità di tutela della salute e sicurezza e di garanzia della salubrità dell'ambiente di lavoro ⁽¹²⁾, e presupponendo che il medesimo impianto normativo possa essere impiegato anche in funzione di preservazione e cura dell'ambiente inteso in senso lato, ci si domanda se l'applicazione del principio di sostenibilità al contratto di lavoro debba essere il frutto del libero dispiegarsi dell'autonoma iniziativa economico-organizzativa dell'imprenditore in veste di datore di lavoro, in raccordo con i propri collaboratori; oppure, diversamente, si possa rinvenire in capo a questi soggetti un obbligo di organizzare i rispettivi

⁽¹⁰⁾ Destinati a confluire nel medesimo capitolo dedicato alla sostenibilità, gli obiettivi dello sviluppo sostenibile sono stati riaffermati nelle Direttive di negoziato sul Partenariato transatlantico per gli scambi e gli investimenti tra l'Unione europea e gli Stati Uniti d'America del 17 giugno 2013, secondo cui il preambolo del TTIP avrebbe dovuto contenere, in particolare, l'impegno delle parti a favore dello sviluppo sostenibile e il contributo del commercio internazionale allo sviluppo sostenibile per quanto riguarda i suoi aspetti economici, sociali e ambientali, inclusi lo sviluppo economico, l'occupazione piena e produttiva e il lavoro dignitoso per tutti, nonché la tutela e la conservazione dell'ambiente e delle risorse naturali; ovvero il diritto delle parti di prendere le misure necessarie per realizzare obiettivi legittimi di politica pubblica in base al livello di tutela della salute, della sicurezza, dei lavoratori, dei consumatori, dell'ambiente e della promozione della diversità delle espressioni culturali. Cfr. A. PERULLI, *Sostenibilità, diritti sociali e commercio internazionale: la prospettiva del Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP)*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – INT, 2015, n. 115; M. FAIOLI, *Libero scambio, tutele e sostenibilità. Su cosa il TTIP interroga il (nuovo) diritto del lavoro*, in RGL, 2015, n. 4, I; T. TREU, *Globalizzazione e diritti umani – Le clausole sociali nei trattati commerciali e negli scambi internazionali tra imprese*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – INT, 2017, n. 133. Si vedano anche i contributi raccolti nella sezione ricerche *I trattati commerciali fra globalizzazione e capitalismo nazionali* della rivista SM, 2017, n. 109.

⁽¹¹⁾ T. TREU, *op. cit.*, 11.

⁽¹²⁾ L. GAETA, *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, ESI, 1986; V.T. RAMM, *Laissez-faire and State Protection of Workers*, in B. HEPPLÉ (a cura di), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansell, 1986, 73; L. CASTELVETRI, *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, 1994; M.G. GAROFALO, *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in DLRI, 1999, n. 81, 12.

rapporti di collaborazione secondo modalità tali da prevenire l'impatto e i rischi dell'attività lavorativa sulle variabili ambientali ed ecologiche. Una obbligazione assimilabile se non direttamente riconducibile, quanto a natura, struttura e funzione, a quella sancita dall'articolo 2087 c.c., in forza del quale l'imprenditore, e in chiave evolutiva anche il lavoratore in quanto creditore dell'obbligo di sicurezza e soggetto attivo dell'ecosistema prevenzionistico, è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

2. Ambiente, salute e sicurezza nel diritto dell'Unione europea

Il punto di inizio dell'indagine non può che essere la constatazione che quello della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da sempre si configura quale principale ambito di intersezione, ma anche di netta partizione di competenze, tra legislazione sociale e legislazione ambientale. È a partire dal diritto dell'Unione europea che, in entrambi i settori, il processo di giuridificazione è andato compendosi sulla spinta di una tensione alla sostenibilità, cioè alla ricerca di una convergenza tra le istanze protettive di valori fondamentali quali sono la vita e la salute e una pluralità di diritti e libertà di natura sostanzialmente economica. In questo ambito e, in particolare, in taluni specifici contesti produttivi particolarmente esposti al rischio ambientale, si è espressa con presupposti ed esiti variabili a seconda delle fasi storiche l'equazione della sostenibilità formulata nel capitolo I della trattazione, per cui proteggere il lavoratore dovrebbe equivalere a proteggere l'ambiente e la stessa capacità produttiva delle imprese (e viceversa). Un ruolo centrale nella declinazione pratica di questa equazione verrà attribuito al fattore organizzativo del lavoro e della produzione, rispetto al quale ogni tentativo di scindere le tre dimensioni della sostenibilità – quella sociale, quella ambientale e quella economica – si presenta del tutto infruttuoso oltreché rischioso e nocivo sul piano della salvaguardia della qualità della vita dei lavoratori e dell'ambiente. Pienamente condivisibile è il punto di vista di chi, sul punto, ha sostenuto che «le imprese non possano affrontare la tematica derivante dalla collocazione in una precisa dimensione territoriale, e perciò socio ambientale, se non sono abituate ad affrontare la tematica dell'ambiente di lavoro e, particolarmente, della sicurezza del lavoro» ⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ L'Europa ha additato «la tematica della responsabilità sociale delle imprese, dopo la lunga stagione della sicurezza sul lavoro. Non a caso sicurezza sul lavoro e rispetto per

La tutela dell'ambiente salubre, in particolare, ha offerto uno strumento per attribuire portata normativa a principi, come quello di precauzione ⁽¹⁴⁾ e dell'azione preventiva ⁽¹⁵⁾, che caratterizzano gran parte del diritto comunitario e internazionale, in cui «la natura, la vita e l'integrità delle persone acquistano carattere universale per effetto della globalizzazione dei rischi inerenti al progresso tecnologico e industriale» ⁽¹⁶⁾. Una tutela che, declinata nel contratto e nel rapporto di lavoro, ha dato vita a quel sistema circolare tra codice, legislazione speciale e Costituzione ⁽¹⁷⁾, e che in ambito comunitario beneficerà di ancor più variegate declinazioni: nella formulazione dell'articolo 31, § 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ⁽¹⁸⁾, che fa della salute e sicurezza sul luogo di lavoro un diritto inscindibile dal diritto al lavoro (articolo 15, § 1); ma anche e soprattutto in quel *fil rouge* di direttive riservate al sistema prevenzionistico ⁽¹⁹⁾, frutto di un'evoluzione

l'ambiente costituiscono anche due profili centrali della responsabilità sociale delle imprese» (M. NAPOLI, *op. cit.*, VIII).

⁽¹⁴⁾ Il principio di precauzione è citato nell'art. 191 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Il suo scopo è garantire un alto livello di protezione dell'ambiente grazie a delle prese di posizione preventive in caso di rischio. Tuttavia, nella pratica, il campo di applicazione del principio è molto più vasto e si estende anche alla politica dei consumatori, alla legislazione europea sugli alimenti, alla salute umana, animale e vegetale. Cfr. la comunicazione della Commissione sul principio di precauzione, 2 febbraio 2000, COM(2000)1 final. In letteratura: L. MARINI, *Il principio di precauzione nel diritto internazionale e comunitario*, Cedam, 2004; F. DE LEONARDIS, *Il principio di precauzione nell'amministrazione di rischio*, Giuffrè, 2005; A. BIANCHI, M. GESTRI (a cura di), *Il principio precauzionale nel diritto internazionale e comunitario*, Giuffrè, 2006. Proprio in ragione della sua natura espansiva e della sua capacità di modulazione, l'estensione dell'obbligo di sicurezza a tutte le «tipologie di rischio» ha aperto perfino uno spiraglio alla lettura dell'art. 2087 c.c. alla luce del «principio di precauzione» di origine comunitaria (cfr. A. VISCOMI, *Amianto: precauzione, prevenzione e responsabilità*, in L. MONTUSCHI, G. INSOLERA (a cura di), *Il rischio da amianto. Questioni sulla responsabilità civile e penale*, Bononia University Press, 2006, spec. 48-50, e P. TULLINI, *A rischio amianto?*, in *RIDL*, 2007, n. 4, 453-474).

⁽¹⁵⁾ I principi ai quali l'azione dell'Unione in campo ambientale si richiama sono quelli già previsti dal TCE, al § 2 dell'art. 174: i principi della precauzione e dell'azione preventiva, il principio della correzione, in via prioritaria alla fonte, dei danni causati all'ambiente e il principio «chi inquina paga».

⁽¹⁶⁾ Conclusioni dell'avvocato generale Ruiz-Jarabo Colomer del 26 maggio 2005 in *Commissione delle Comunità europee c. Consiglio dell'Unione europea*, causa C-176/03, punto 57.

⁽¹⁷⁾ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976, 73.

⁽¹⁸⁾ Ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

⁽¹⁹⁾ Tra le circa 25 direttive europee in materia, qui sia sufficiente ricordare le principali. In tema di prescrizioni nei luoghi di lavoro: la direttiva-quadro 89/391/CEE, pietra miliare della protezione, attuata in Italia con il d.lgs. n. 626/1994; la 89/654/CEE, sulle prescrizioni minime; la 89/655/CEE, sull'uso di attrezzature di lavoro (modificata dalla direttiva 2001/45/CE, nonché dalla 2009/104/CE); la 89/656/CEE, sull'uso delle attrezzature di protezione individuale; la 92/270/CE, sui segnali di sicurezza. In tema di gruppi protetti: la

istituzionale graduale ⁽²⁰⁾, che negli articoli 91, 114, 115, 151, 153 e 352 TFUE troveranno i principali pilastri e che verranno ad integrarsi, da un lato, con l'istituzione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) e, dall'altro, con i Quadri strategici della Commissione europea ⁽²¹⁾. Al punto da fondare, insieme, un modello normativo, politico e sociale di solidarietà ⁽²²⁾ e prevenzione su larga scala della salute – umana – (si veda l'articolo 35 della Carta di Nizza), da modellare negli ordinamenti interni partendo dall'esistente ⁽²³⁾. Il tutto sotto il cappello di molteplici convenzioni e raccomandazioni dell'ILO che, seppur in via incidentale e comunque al di fuori di una cornice politica e normativa orientata alla sostenibilità oltre la dimensione emergenziale, fanno esplicito riferimento alla protezione dell'ambiente inteso in senso lato ⁽²⁴⁾: salubrità/sicurezza dell'ambiente di lavoro e salvaguardia dell'ambiente

92/85/CEE, sulle lavoratrici in gravidanza; la 94/33/CE, sulla protezione dei giovani. Rispetto agli agenti: la 90/394/CEE e la 2004/37/CE, sull'esposizione agli agenti cancerogeni; la 98/24/CE, sugli agenti chimici; la 2002/44/CE, sugli agenti fisici (vibrazioni); la 2000/54/CE, sugli agenti biologici; la 2003/10/CE, sull'esposizione al rumore; la 2013/59/Euratom, sull'esposizione alle radiazioni ionizzanti. In riferimento, infine, alle sostanze: la 2014/27/UE, in materia di allineamento di diverse direttive relative alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele.

⁽²⁰⁾ B. CARUSO, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, 1 ss.; G. ARRIGO, *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, 2007, 5 ss.; C. SMURAGLIA, *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in RIDL, 2002, n. 2, I, 190-191.

⁽²¹⁾ Cfr. la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni relativa ad un quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020, 6 giugno 2014, COM(2014)332 final.

⁽²²⁾ Non è casuale la collocazione dell'art. 31 della Carta europea e, dunque, del diritto di ogni lavoratore all'interno del capo IV della stessa, intitolato alla "solidarietà" e ai diritti sociali che trovano protezione alla luce di quel principio. Sul principio di solidarietà in una prospettiva ordinamentale europea, cfr. R.M. CREMONINI, *Il principio di solidarietà nell'ordinamento europeo*, in S. MANGIAMELI (a cura di), *L'ordinamento europeo. I principi dell'Unione*, Giuffrè, 2006, 435. Sul punto, più recente, cfr. anche A. LATINO, *Valori, principi e obiettivi della dimensione esterna della politica migratoria dell'Unione europea*, in E. SCISO, R. BARATTA, C. MORVIDUCCI (a cura di), *I valori dell'Unione europea e l'azione esterna*, Giappichelli, 2016, 190 e ss.

⁽²³⁾ Cfr. L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 48-105.

⁽²⁴⁾ Ne è un esempio l'art. 3 della convenzione ILO C174 del 1993 che definisce la nozione di incidente maggiore come «un avvenimento improvviso, quale una emissione, un incendio o una esplosione di grande importanza, nel corso di una attività all'interno di una installazione a rischio di incidenti maggiori, con il coinvolgimento di una o di più sostanze peri-

sono considerate, in questo ambito di *policy making*, «due facce di una stessa medaglia» ⁽²⁵⁾.

È noto come sin dalla direttiva-quadro 89/391/CEE del 12 giugno 1989 ⁽²⁶⁾ le istituzioni comunitarie abbiano incanalato il sistema prevenzionistico oltre la logica contrattualistica ed individualistica, investendo l'impresa di forti pressioni regolative, e nel contempo di una «intensa sollecitazione ad autorregolarsi e migliorarsi continuamente – col contributo di tutti gli attori, lavoratori compresi – sotto il profilo della tutela ambientale, sviluppando un incessante movimento di rigenerazione interna» ⁽²⁷⁾. Si intravedono, oggi, timidi segnali di concretizzazione dei propositi connettivi delle politiche di salute e sicurezza con le più generali politiche di tutela dell'ambiente ⁽²⁸⁾. Significativa in tal senso è stata la direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, ritenuta fondamentale per gestire la transizione verso un'economia globale sostenibile coniugando redditività a lungo termine, giustizia sociale e protezione dell'ambiente. I documenti dell'Unione europea non cessano peraltro di ricordare la stretta

colose, che provochi un grave pericolo, immediato o differito, per i lavoratori, la popolazione o l'ambiente». Si vedano anche: convenzione ILO C170 e raccomandazione ILO R177 del 1990 sui prodotti chimici, nel cui preambolo si osserva che «la protezione dei lavoratori contro gli effetti nocivi dei prodotti chimici rafforza altresì la protezione del pubblico e dell'ambiente»; raccomandazione ILO R181 del 1993 sulla prevenzione degli incidenti industriali maggiori; convenzione ILO C176 e raccomandazione ILO R183 del 1995 sulla sicurezza e la salute nelle miniere. Per una ricognizione sistematica degli standard ILO direttamente o indirettamente connessi con la salvaguardia dell'ambiente, cfr. ILO, *World Employment and Social Outlook 2018. Greening with jobs*, 2018, spec. cap. 3.

⁽²⁵⁾ ILO, *Promuovere la sicurezza e la salute nell'economia verde. Giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro. 28 aprile 2012*, 2012, 2. La medesima espressione è utilizzata da L.R. KOHLER, *Overview: Occupational Safety and Health and the Environment – Two Sides of the Same Coin*, in AA.VV., *ILO Encyclopedia of Occupational Health & Safety*, 2015 (consultabile in www.iloencyclopaedia.org, parte VII, cap. 54). Per una ricostruzione più generale del problema, si veda D.J. DOOREY, *A transnational law of Just Transitions for climate change and labour*, in A. BLACKETT, A. TREBILCOCK (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar, 2015, 551 ss.

⁽²⁶⁾ M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991; B. CARUSO, *op. cit.*; M. MARESCA, *Ambiente di lavoro e protezione comunitaria*, Giuffrè, 1997; E. GIBELLIERI, F. STRAMBI, *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nella Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA)*, in A. GRIECO, P.A. BERTAZZI (a cura di), *Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale*, Franco Angeli, 1997, 89-103.

⁽²⁷⁾ R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in DRI, 1999, n. 2, 155.

⁽²⁸⁾ B. CARUSO, *op. cit.*, 30.

connessione tra protezione dell'ambiente di lavoro e protezione dell'ambiente in generale ⁽²⁹⁾. E questo «non solo perché è desiderabile evitare la duplicazione degli interventi, ma soprattutto per il coinvolgimento nella questione della tutela dell'ambiente di lavoro di interessi della comunità locale, dei fornitori e dei consumatori e, in buona sostanza, per la circolarità dei problemi ambientali» ⁽³⁰⁾.

La direttiva-quadro ha rappresentato un punto di svolta nel sistema prevenzionistico ⁽³¹⁾, nella misura in cui è andata a influenzare, anche per il tramite dell'interpretazione offerta dalla Corte di giustizia europea ⁽³²⁾, l'impianto normativo lavoristico con particolare riguardo ai profili organizzativi del rapporto di lavoro ⁽³³⁾ e, segnatamente, alla disciplina di taluni aspetti dell'organizzazione oraria ⁽³⁴⁾. Ciò, peraltro, in coerenza con la evoluzione della dottrina in materia, che, benché in modo non costante, non concatenato, e con varie fortune, ha offerto stimoli di riflessione e di studio tendenti a

⁽²⁹⁾ Sul punto, si veda ad esempio la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni *Avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali*, 8 marzo 2016, COM(2016)127 final, in cui si ricorda che l'art. 3 del Trattato sull'Unione europea sottolinea l'importanza di lavorare per «lo sviluppo sostenibile dell'Europa», che deve essere fondato, fra gli altri fattori, sul «miglioramento della qualità dell'ambiente». Cfr. altresì le comunicazioni della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni *Il futuro sostenibile dell'Europa: prossime tappe. L'azione europea a favore della sostenibilità*, 22 novembre 2016, COM(2016)739 final; COM(2014)332 final, cit.; *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, 21 febbraio 2007, COM(2007)62 def.; comunicazione della Commissione *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, 11 marzo 2002, COM(2002)118 def.

⁽³⁰⁾ M. BARBERA, *Introduzione* a L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, 2007, 6. Cfr., sul punto, anche B. CARUSO, *op. cit.*, 30-31.

⁽³¹⁾ Al punto che in dottrina si è parlato di un vero e proprio spartiacque tra due momenti nella evoluzione del quadro normativo posto a presidio della salute dei lavoratori, con la direttiva-quadro e il d.lgs. n. 626/1994 che segnano una vera e propria «rivoluzione copernicana» in quanto a tecniche di prevenzione (G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in G. NATULLO (a cura di), *op. cit.*, § 1).

⁽³²⁾ Il riferimento è C. giust. 12 novembre 1996, *Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord c. Consiglio dell'Unione europea*, causa C-84/94, sulle cui implicazioni si veda, ampiamente, F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014.

⁽³³⁾ F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) è organizzazione (aziendale)*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2014, n. 101, 59-89.

⁽³⁴⁾ È noto che l'oggetto della direttiva 2003/88/CE sia identificato dal legislatore comunitario in «prescrizioni minime di sicurezza e di salute in materia di organizzazione dell'orario di lavoro» (art. 1, § 1, della direttiva): cfr. V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001, spec. 34, 227 e 325.

mettere in relazione la salute nei luoghi di lavoro con un'analisi della situazione complessiva di lavoro ⁽³⁵⁾.

La stessa evoluzione, tuttavia, non si è riscontrata con riguardo alla normativa ambientale e, in particolare, rispetto alle connessioni di sistema tra le norme preposte alla salvaguardia dell'ambiente e i profili organizzativi del rapporto di lavoro. Le cause della mancata integrazione tra tematiche ambientali e aspetti organizzativi sono in larga parte da ricercarsi nella evoluzione della legislazione sociale e di quella sull'ambiente, il cui *corpus* normativo diverrà nel corso degli anni sempre più imponente, segnando un processo evolutivo molto simile tra i due settori che, tuttavia, anziché incanalarsi in un percorso di convergenza, andrà a concretizzarsi più propriamente in uno sviluppo parallelo.

Va innanzitutto rilevato che la distinzione tra ambiente di lavoro e ambiente in generale inizialmente neppure esisteva in seno alla politica ambientale comunitaria ⁽³⁶⁾. Quale spartiacque tra la politica ambientale e la politica sociale europea, la direttiva 82/501/CEE (c.d. Seveso I) è esemplificativa in tal senso, laddove nei *consideranda* si ponevano in rilievo, congiuntamente, gli obiettivi ed i principi di una politica *ecologica* nella Comunità, stabiliti nei programmi d'azione in materia ambientale del 22 novembre 1973 e del 17 maggio 1977, e gli obiettivi di una politica per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, stabiliti con la risoluzione del Consiglio del 29 giugno 1978 ⁽³⁷⁾. La settorializzazione della nozione di ambiente scaturirà da una precisa

⁽³⁵⁾ Così B. MAGGI, *Analisi e progettazione del lavoro per la tutela della salute. L'orientamento innovativo del d.lgs. n. 626 del 1994*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *op. cit.*, 324. Si veda anche A. SUPLOT, *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, 1997, 79, per il quale la normativa sulla sicurezza «non si limita alle regole tecniche che mirano a prevenire o a proteggere dalle lesioni fisiche che può provocare il lavoro. Essa si estende a tutti gli aspetti dell'esistenza biologica del lavoratore. E in primo luogo a ciò che si chiama oggi la cronobiologia, cioè ai ritmi dell'essere vivente». L'obbligo di sicurezza, in questo senso, ha contribuito a veicolare «una visione non subalterna della condizione umana nei processi di produzione – una condizione fragile, sulla quale incidono l'ambiente materiale e le condizioni ergonomiche, lo sforzo e l'attenzione, la luce e il rumore, il giorno e la notte, i ritmi e le pause ecc. – la quale considera come un valore assoluto il benessere psicofisico della persona nel lavoro e lo contrappone ai duri meccanismi della produzione» (M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in G. GHEZZI (a cura di), *Massimo D'Antona. Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Ediesse, 2000, 284).

⁽³⁶⁾ L. KRÄMER, *Manuale di diritto comunitario per l'ambiente*, Giuffrè, 2002, 67.

⁽³⁷⁾ Il legislatore comunitario considerava inoltre che «la sicurezza e la protezione della salute sul posto di lavoro, nonché la tutela della popolazione e dell'ambiente esigono che venga prestata particolare attenzione a determinate attività industriali che possono essere all'origine di incidenti rilevanti; che si sono già prodotti nella Comunità incidenti del genere, con gravi conseguenze per i lavoratori e più in generale per la popolazione e l'ambiente» (quarto considerando, direttiva 82/501/CEE).

scelta di natura politica adottata a cavallo tra gli anni 1984-1985, quando una conferenza intergovernativa preparò l'emendamento del Trattato CEE, e l'originale concetto omnicomprensivo di ambiente non venne portato avanti, sicché le questioni nucleari e le questioni riguardanti l'ambiente di lavoro vennero estrapolate dalla politica ambientale comunitaria ⁽³⁸⁾.

Questa scelta fu assunta ⁽³⁹⁾, in primo luogo, con funzione di specializzazione e razionalizzazione dei processi decisionali all'interno delle istituzioni europee e, in particolare, della Commissione europea, nel momento in cui con il *Single European Act* e più tardi con il Trattato di Maastricht le verranno attribuite specifiche competenze normative finalizzate all'armonizzazione delle legislazioni nazionali ⁽⁴⁰⁾. Il Trattato di Nizza segnerà una battuta di arresto rispetto alla spinta propulsiva verso un maggior interventismo dell'Europa sia nel campo della politica sociale che ambientale: gli auspici espansivi e connettivi delle competenze legislative comunitarie furono ben presto depotenziati dalla regola dell'unanimità, la quale di fatto ha implicato che nessuna direttiva potesse essere approvata senza l'apposizione di qualche veto in seno al Consiglio, rivolto ora all'inasprimento degli oneri fiscali nel campo della politica ambientale, ora alla regolazione della flessibilità in ingresso e in uscita nel mercato del lavoro.

Nell'ambito delle politiche del lavoro, il dialogo sociale europeo è andato affermandosi negli anni a venire come tecnica funzionale al compimento degli obiettivi sociali perseguiti dal Trattato ⁽⁴¹⁾ e, a questi fini, è stato assunto come base per l'adozione di un modello inclusivo di *policy making* ⁽⁴²⁾. Gli accordi-quadro europei, in particolare, saranno utilizzati quale espediente per superare i veti incrociati in seno al Consiglio ⁽⁴³⁾, così contribuendo alla

⁽³⁸⁾ L. KRÄMER, *L'evoluzione delle responsabilità della Comunità europea in materia ambientale*, in M. MONTINI, M. ALBERTON (a cura di), *La governance ambientale europea in transizione*, Giuffrè, 2008, 61.

⁽³⁹⁾ Le informazioni di seguito riportate sono il frutto del dialogo intrattenuto via e-mail con Armindo Silva, direttore del dipartimento di Diritto del lavoro e legislazione sociale della Commissione europea dal gennaio 2007 al febbraio 2015.

⁽⁴⁰⁾ M. BIAGI, *L'ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria: il caso italiano*, in *LD*, 1992, n. 2, 237-254.

⁽⁴¹⁾ Cfr. G. ZILIO GRANDI, *Parti sociali e contratto collettivo nell'Unione Europea*, Giappichelli, 1998; M. PERUZZI, *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Il Mulino, 2011.

⁽⁴²⁾ F. ALACEVICH, *Promuovere il dialogo sociale. Le conseguenze dell'Europa sulla regolazione del lavoro*, Firenze University Press, 2004.

⁽⁴³⁾ A. LO FARO, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, 1999. A sostegno di questa tesi viene solitamente suggerita la lettura di un inciso, contenuto nella risoluzione del Parlamento europeo del 19 novembre 1997, in cui si afferma che le procedure di dialogo sociale europeo disciplinate dal Trattato «possono in alcuni casi essere utili al fine di superare le im-

ulteriore settorializzazione della politica sociale europea, essendo i relativi contenuti il frutto di un compromesso tra esigenze contrapposte nel mercato del lavoro, il cui ambito di azione ha teso naturalmente a restringersi attorno alle questioni di più stretta competenza delle parti sociali, soprattutto in una fase in cui la priorità era rappresentata dall'armonizzazione e dal consolidamento dell'*aquis communautaire* nel campo dell'occupazione. I diversi fondamenti normativi nel Trattato, la separazione e la specializzazione funzionale dei processi di *policy making* interni alla Commissione europea, nonché dei relativi gruppi consultivi e di pressione, hanno reso insomma il processo di integrazione tra politica sociale e politica ambientale impossibile da realizzare. L'integrazione del resto avrebbe implicato – e tutt'ora implicherebbe – ampliare il numero dei soggetti da coinvolgere e gli interessi da conciliare in modo considerevole, rendendo le procedure di costruzione del consenso ancora più complesse e macchinose di quanto già siano ⁽⁴⁴⁾.

Nell'ultimo ventennio, la strategia politica della trasversalità e della interconnessione tra politiche sociali e politiche ambientali europee ha continuato ad essere debole, o comunque generica sul piano delle proposte operative. Se si escludono gli interventi operati sul versante della *corporate social responsibility* ⁽⁴⁵⁾, non molto sembra esser cambiato dal 1997 quando si osservava come, sebbene fosse condivisibile l'apertura di prospettiva delle *policy* comunitarie sull'ambiente di lavoro, le proposte risultassero «del tutto carenti, sul versante di una progettualità istituzionale ispirata ad una logica di

passi decisionali del Consiglio», nonché la lettura dei *consideranda* premessi alle tre direttive sui congedi parentali, sul part-time e sul lavoro a termine, in cui viene ripetuta la formula che constata l'assenza di «progressi in seno al Consiglio» (R. NUNIN, *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Giuffrè, 2001).

⁽⁴⁴⁾ Sul punto, si consideri inoltre che, paradossalmente, gli oppositori a politiche ambientali e del lavoro maggiormente stringenti sul piano della sostenibilità potrebbero guardare con favore a un simile sviluppo, cogliendo l'occasione per fare massa critica contro iniziative congiunte intraprese dalla Commissione. Con il processo di allargamento avviato nel 2004 ha peraltro incominciato a manifestarsi l'attitudine delle istituzioni europee verso l'utilizzo di strumenti legislativi soft, ritenuti più idonei ad assicurare l'attuazione generalizzata del diritto dell'Unione europea anche ai nuovi Paesi membri. In realtà questo obiettivo è servito per prestare il fianco a politiche sociali e ambientali maggiormente inclini a favorire la competitività delle imprese europee, attraverso il contenimento dei costi di produzione derivanti dalla normativa ambientale e da quella lavoristica. E ciò a fronte della maggiore apertura del mercato ai Paesi terzi e, soprattutto, ai Paesi in via di sviluppo, i quali notoriamente presentano un tasso di tutela sociale inferiore e ai quali la comunità internazionale tende a riconoscere maggiori flessibilità in termini di politiche ambientali.

⁽⁴⁵⁾ COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Libro verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale d'impresa*, 18 luglio 2001, COM(2001)366 def.; comunicazione della Commissione relativa alla *Responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, 2 luglio 2002, COM(2002)347 def.

trasversalità (pur astrattamente avvertita) delle politiche, delle misure e degli interessi»⁽⁴⁶⁾. Oggi come allora si riscontra l'assenza di una promozione legislativa della «partecipazione istituzionale sul versante della elaborazione delle politiche di protezione dell'ambiente in grado di coinvolgere, accanto alla parte pubblica e alle organizzazioni esponenziali degli interessi specifici delle imprese e dei lavoratori, le associazioni esponenziali degli interessi diffusi: i consumatori e le comunità locali»⁽⁴⁷⁾. La Commissione europea ha appena mancato di dare seguito al proposito di inserire un riferimento alla sostenibilità ambientale nel Pilastro europeo sui diritti sociali.

3. Segue: i quadri regolatori nazionali: cenni

L'onere di portare a sistema il complesso quadro regolatorio del diritto dell'Unione europea in materia di ambiente, salute e sicurezza è ricaduto in capo agli ordinamenti giuridici nazionali, con esiti diversificati fra i diversi Stati membri⁽⁴⁸⁾ e, in assenza di un processo di razionalizzazione, da parte delle stesse aziende. Nelle realtà produttive destinatarie di normative speciali⁽⁴⁹⁾, in particolare, è andata manifestandosi una propensione ad avvicinare e

⁽⁴⁶⁾ B. CARUSO, *op. cit.*, 31.

⁽⁴⁷⁾ *Ibidem*.

⁽⁴⁸⁾ Cfr. la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni sull'attuazione pratica delle disposizioni delle direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro 89/391 (direttiva-quadro), 89/654 (luoghi di lavoro), 89/655 (attrezzature di lavoro), 89/656 (attrezzature di protezione individuale), 90/269 (movimentazione manuale di carichi) e 90/270 (attrezzature munite di videoterminale), 5 febbraio 2004, COM(2004)62 def. Sull'impatto della direttiva e il suo impatto sugli Stati membri della Unione europea cfr., in chiave comparata, J.E. KINEKE, *The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work*, in *Boston College International and Comparative Law Review*, 1991, vol. 14, n. 1, 213 ss. Sulle modalità e sulle problematiche di implementazione nei Paesi UE, sempre in chiave comparata, L. VOGEL, *Prevention at the workplace. An initial review of how the 1989 Community framework Directive is being implemented*, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, 1994. Sempre per una prospettiva comparata cfr. da ultimo B. VALDÉS DE LA VEGA, *Occupational Health and Safety: An EU Law Perspective*, in E. ALES (a cura di), *Health and Safety At Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 1, nonché AA.VV., *Seminario internazionale di Diritto comparato del lavoro - Pontignano XXVII*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Parma, 4-5 giugno 2010*, Giuffrè, 2011, 356.

⁽⁴⁹⁾ Si pensi ad esempio alle aziende rientranti nel campo di applicazione del regolamento (CE) n. 1907/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 c.d. REACH, il cui allegato I prevede disposizioni generali relative alla valutazione delle sostanze e all'elaborazione delle relazioni sulla sicurezza chimica. Valutazione che include una fase di stima dell'esposizione, effettuata «per tutte le popolazioni umane (lavoratori, consumatori e persone soggette a un'esposizione indiretta attraverso l'ambiente) e i settori ambientali

non separare le politiche industriali e ambientali dalle politiche di gestione delle risorse umane sotto il profilo della normativa prevenzionistica; tanto che, sempre più spesso, «la figura che concretamente gestisce la sicurezza sul lavoro, coadiuva l'imprenditore pure nell'assolvimento degli obblighi che il diritto dell'ambiente gli fa derivare»⁽⁵⁰⁾. Non di rado, in effetti, le responsabilità organizzative in materia di salute e sicurezza e quelle in materia ambientale sono delegate in capo al medesimo collaboratore⁽⁵¹⁾. Questa considerazione è importante perché facilita la comprensione di due problemi tra loro strettamente interconnessi: uno di natura sostanziale, l'altro procedurale.

Il primo problema ha a che fare con la dimensione della prevenzione degli incidenti/esposizioni maggiori e, segnatamente, con la difficoltà pratica di identificare, anticipare e gestire in maniera differenziata il rischio professionale dal rischio ambientale⁽⁵²⁾. I giuristi dell'ambiente sanno meglio di chiunque altro che se si ricercano le origini della maggior parte dei principali

di cui è noto o si può ragionevolmente prevedere che saranno esposti alla sostanza. Ogni pertinente via d'esposizione umana (per inalazione, orale, dermica o la combinazione di tutte le vie e le fonti d'esposizione) è presa in considerazione. Queste stime tengono conto delle variazioni spaziali e temporali dei modelli d'esposizione» (punto 5.2.4). Il punto 6.2 del medesimo allegato prevede una caratterizzazione dei rischi, la quale deve prendere in considerazione «le popolazioni umane (esposte come lavoratori o consumatori o indirettamente attraverso l'ambiente e, se del caso, a una combinazione dei fattori) e i settori ambientali di cui è nota o si può ragionevolmente prevedere l'esposizione alla sostanza, in base all'ipotesi che le misure di gestione dei rischi descritte negli scenari d'esposizione di cui al punto 5 siano state attuate. Inoltre, il rischio ambientale complessivo causato dalla sostanza è esaminato integrando i risultati relativi a rilasci, emissioni e perdite complessive da tutte le fonti in tutti i comparti ambientali».

⁽⁵⁰⁾ A. LEVI, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, 2011, 1107.

⁽⁵¹⁾ Collaboratore il quale, prendendo come esempio il caso italiano, finisce per essere investito tanto delle funzioni e dei compiti di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), tanto dell'attuazione e della supervisione delle misure di protezione previste dal d.lgs. n. 152/2006 (c.d. Testo Unico sull'ambiente). Sul rapporto fra deleghe aziendali e danno da inquinamento ambientale, si veda M. SANTOLOCI, *Responsabilità penale e deleghe interne aziendali in materia di inquinamento ambientale* (nota a Cass. pen. 17 gennaio 2000, n. 422), in *Diritto e Giurisprudenza Agraria, Alimentare e dell'Ambiente*, 2000, n. 10, II, 606.

⁽⁵²⁾ Sul tema, si è spesa da sempre la dottrina spagnola: M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Trabajo y medio ambiente*, in *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1995, n. 2; M.J. RODRÍGUEZ RAMOS, *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, in *Aranzadi Social*, 2002, n. 22, 1191-1214; J.L. MONEREO PÉREZ, *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, *ivi*, 2009, n. 1.

problemi ambientali, si arriva al luogo di lavoro ⁽⁵³⁾. Sotto un profilo strettamente prevenzionistico, anche nella dottrina lavoristica è stata costatata la impossibilità di stabilire una netta partizione – né tantomeno una disconnessione – tra i diversi meccanismi di prevenzione e gestione dei rischi per i lavoratori e quelli per l'ambiente (*infra*, sez. II, § 1) ⁽⁵⁴⁾.

Il secondo aspetto riguarda il grado di complessità interpretativa che ha raggiunto l'intreccio normativo del diritto dell'Unione europea tra prevenzione ambientale e prevenzione degli infortuni sul lavoro. E ciò con specifico riguardo a talune realtà produttive ad elevato impatto ambientale: le direttive c.d. Seveso ⁽⁵⁵⁾, il regolamento c.d. REACH ⁽⁵⁶⁾, le direttive contro i rischi derivanti da agenti chimici ⁽⁵⁷⁾ e quelle contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni ⁽⁵⁸⁾ sono stati elaborati separatamente e in fasi diverse, con importanti profili di sovrapposizione dei relativi obblighi e adempimenti procedurali. Al punto che «un eccesso di enfasi sugli aspetti tecnici e ingegneristici ha finito con il trascurare la circostanza che, di regola, la prevenzione e gestione di un rischio attuale e non solo potenziale non è una conseguenza meccanica della interazione tra esseri umani, tecnologie e procedure di sicurezza, quanto il risultato della stessa interazione, non razionalmente determinabile, tra gruppi di persone soprattutto là dove

⁽⁵³⁾ L.R. KOHLER, *Environment and the World of Work: An Integrated Approach to Sustainable Development, Environment and the Working Environment*, in AA.VV., *ILO Encyclopedia of Occupational Health & Safety*, cit.). Cfr., su questo specifico argomento, anche M. RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER, *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, in *Temas Laborales*, 1999, n. 50, 13, qui 7-8.

⁽⁵⁴⁾ J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*

⁽⁵⁵⁾ Direttiva 82/501/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1982, sui rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali, recepita in Italia con il d.P.R. n. 175/1988 nella sua prima versione; direttiva 96/82/CE, recepita in Italia con il d.lgs. n. 334/1999; direttiva 2003/105/CE, recepita con il d.lgs. n. 238/2005; direttiva 2012/18/UE, recepita con il d.lgs. n. 105/2015.

⁽⁵⁶⁾ Regolamento (CE) n. 1907/2006, cit., concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (REACH), che istituisce un'Agenzia europea per le sostanze chimiche, che modifica la direttiva 1999/45/CE e che abroga il regolamento (CEE) n. 793/93 del Consiglio e il regolamento (CE) n. 1488/94 della Commissione, nonché la direttiva 76/769/CEE del Consiglio e le direttive della Commissione 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE e 2000/21/CE.

⁽⁵⁷⁾ Direttiva 98/24/CE del Consiglio, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro; direttiva 2000/39/CE della Commissione, relativa alla messa a punto di un primo elenco di valori limite indicativi in applicazione della direttiva 98/24/CE del Consiglio.

⁽⁵⁸⁾ Direttiva (UE) 2017/2398 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2017 che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro.

questo avvenga in contesti produttivi incentrati su logiche gerarchiche di comando, controllo e sanzione»⁽⁵⁹⁾.

Non stupisce che, all'interno del complesso quadro normativo qui ricostruito per sommi capi, l'estensione dell'area delle responsabilità imprenditoriali e dei collaboratori alla dimensione esterna dell'impresa si sia concretizzata negli ordinamenti tradizionalmente meno inclini ad assorbire *sic et simpliciter* gli schemi del diritto dell'Unione europea o, all'opposto, in quelli caratterizzati da un forte interventismo statale in materia di politiche sociali.

Sulla scorta di una proficua e feconda elaborazione dottrinale⁽⁶⁰⁾, la Francia è uno dei pochi esempi nell'ambito del quale si è riscontrata una «continua progressione del diritto ambientale nel diritto del lavoro»⁽⁶¹⁾, concretizzatasi in una serie di provvedimenti con cui il legislatore ha esteso il campo di applicazione oggettivo dell'obbligo di salvaguardia della qualità dell'ambiente di lavoro all'ambiente in generale⁽⁶²⁾; riconducendo nella nozione di rischio industriale il rischio ambientale in senso lato; estendendo l'obbligo di informazione sindacale in materia di salute e sicurezza alle questioni ambientali⁽⁶³⁾; attribuendo ai lavoratori il diritto di c.d. allarme ambientale⁽⁶⁴⁾, disciplinato dalla *loi n. 2013-316*.

Non pochi spazi di integrazione tra tutela del lavoro e salvaguardia ambientale si riconoscono nel sistema prevenzionistico britannico, sebbene continui a riscontrarsi il persistente utilizzo della nozione di adempimento “nella misura in cui sia ragionevolmente praticabile” in luogo della nozione di “massima sicurezza tecnicamente possibile”⁽⁶⁵⁾. La struttura della legisla-

⁽⁵⁹⁾ M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *DRI*, 2014, n. 3, 593-594.

⁽⁶⁰⁾ M. DESPAX, *Environnement et droit du travail*, in *Juris-Classeur Environnement*, 1994, n. 982; P. RODIERE, *Travail et environnement: aspects de Droit international et Européen*, in *Droit et Ville*, 1994, n. 37, 26; P. BOBE, *Du bilan social au bilan écologique*, *ivi*, 59; A. SUPIOT, *L'alerte écologique dans l'entreprise*, *ivi*, 92 ss.; H. SEILLAN, *Obligations et responsabilités en droit du travail et en droit de l'environnement*, *ivi*, 37-47; I. VACARIE, *L'implication écologique du salarié*, *ivi*, 119 ss.; A. MAZEAUD, *Environnement et travail*, in *AA.VV., Pour un droit commun de l'environnement. Mélanges en l'honneur de Michel Prieur*, Dalloz, 2007, 297 ss.; F. HEAS, *La protection de l'environnement en droit du travail*, in *Revue Droit du Travail*, 2009, n. 10, 571-572.

⁽⁶¹⁾ Così A. BUGADA, *L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail*, in *Semaine Sociale Lamy*, 2005, n. 1232, suppl., 10.

⁽⁶²⁾ Legge c.d. Grenelle (*loi n. 2009-967 du 3 août 2009*); legge Bachelot (*loi n. 2003-699 du 30 juillet 2003*).

⁽⁶³⁾ A. BUGADA, *Gestion globale du risque: les apports de la loi du 30 juillet 2003 sur le risques majeurs*, in *Droit et Ville*, 2009, n. 68. Cfr. altresì A. BUGADA, *L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail*, *cit.*, 10.

⁽⁶⁴⁾ A. SUPIOT, *L'alerte écologique dans l'entreprise*, *cit.*, 92 ss.

⁽⁶⁵⁾ A.C. NEAL, *La direttiva quadro europea in materia di salute e sicurezza dei lavoratori: una sfida per il Regno Unito?*, in M. BIAGI (a cura di), *op. cit.*, 53. Sul punto, si veda C. giust. 14 giugno

zione in materia di salute e sicurezza nel Regno Unito è il risultato di una evoluzione durata quasi due secoli: oggetto di ripetute modifiche da parte del legislatore del Regno Unito, talune di recente approvazione, l'*Health and Safety at Work Act* del 1974 si è consolidato come *corpus* normativo unitario in materia prevenzionistica. Il testo introduttivo della legge esprime la marcata proiezione pubblicitaria del relativo apparato prevenzionistico, laddove si afferma che le previsioni ivi contenute sono intese a garantire la salute, la sicurezza e il benessere delle persone al lavoro; a proteggere persone diverse dalle persone al lavoro contro i rischi della salute o della sicurezza insorgenti o in connessione con le attività delle persone al lavoro; a controllare il possesso e l'uso di sostanze esplosive o altamente infiammabili o altresì pericolose, e in generale impedirne l'acquisizione illegittima, il possesso e l'uso di tale sostanze; a controllare l'emissione nell'atmosfera di sostanze nocive o offensive da parte degli stabilimenti in qualsiasi delle categorie individuate dalla legge ⁽⁶⁶⁾.

Nella maggior parte degli ordinamenti, tuttavia, continua a registrarsi, sul piano del diritto positivo, una cesura più o meno accentuata tra sistema di prevenzione lavoristico e normativa ambientale. È stato osservato, ad esempio, come la legislazione spagnola, distinguendo il profilo della prevenzione della salute sul posto di lavoro da quello della salvaguardia ambientale, contribuisca ad accentuare anziché ricomporre la contrapposizione tra le due realtà ⁽⁶⁷⁾. Anche in Italia l'impianto normativo lavoristico e quello gius-ambientale si rivolgono a soggetti differenti, si ignorano sotto gli aspetti

2007, *Commissione delle Comunità europee c. Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*, causa C-127/05, che ha ritenuto compatibile con la normativa comunitaria il principio della "massima sicurezza ragionevolmente praticabile", proprio dell'ordinamento britannico.

⁽⁶⁶⁾ Ne deriva una serie di obblighi in capo ai datori di lavoro, ai lavoratori autonomi, ai dipendenti, ai progettisti, ai produttori, agli importatori e ai fornitori. Secondo le principali disposizioni della legge, non solo i datori di lavoro hanno le responsabilità giuridiche in materia di salute e sicurezza dei propri dipendenti e di tutte le altre persone che possono essere colpite dalla loro impresa e, di conseguenza, esposti, ma altresì i dipendenti sono tenuti a prendersi ragionevolmente cura della loro salute, della loro sicurezza e di quella degli altri. Di particolare interesse risulta la parte I della normativa in esame, rubricata *Health, Safety and Welfare in Connection with Work, and Control of Dangerous Substances and Certain Emissions into the Atmosphere*, con particolare riguardo al punto 5, concernente taluni obblighi attribuiti ai soggetti responsabili del controllo di certi stabilimenti in relazione alle emissioni pericolose nell'atmosfera.

⁽⁶⁷⁾ Si veda ad esempio J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales*, in L. MORA CABELLO DE ALBA, J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ (a cura di), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, e M.P. RIVAS VALLEJO, *La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales*, in *Tribuna Social*, 1999 n. 103, 9-27.

principali ⁽⁶⁸⁾, si presentano come sistemi apparentemente chiusi, destinati ad incrociarsi soltanto quando i valori che regolano – il lavoro e l’ambiente – entrano tra loro in conflitto. E ciò nonostante sia stato da più parti rilevato come i principi su cui si fondano le due discipline non solo presentino «innegabili tratti di contiguità» ⁽⁶⁹⁾, ma siano «sostanzialmente analoghi e convergenti» ⁽⁷⁰⁾.

Malgrado il passaggio a un disegno di tutela olistico e partecipativo in materia di salute e sicurezza compiuto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato e integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, e nonostante il sistema normativo antinfortunistico sia chiamato ad assicurare il coordinamento con la normativa ambientale ⁽⁷¹⁾, la salvaguardia dell’ambiente continua ad essere (quasi) del tutto assente dal quadro legislativo lavoristico ⁽⁷²⁾, restando, al massimo, «un benefico effetto “preterintenzionale” della messa a regime dell’ambiente interno» ⁽⁷³⁾. Continuano peraltro a riscontrarsi tutti i limiti di un sistema di tutele evoluto sotto il profilo formale, ma «poco incline ad accogliere una nozione ampia, dinamica e articolata di rischio, ancora troppo sbilanciato sul profilo della *safety* (sicurezza

⁽⁶⁸⁾ M. CERRI, F. BOTTINI, *La gestione della sicurezza sul lavoro nel lavoro che cambia. Luci ed ombre nella difficile applicazione del c.d. Testo Unico della Sicurezza tra tutela del lavoratore e tutela ambientale*, CM formazione & consulenza, 2015, 173. Con riferimento ai cantieri temporanei e mobili, gli esperti rilevano altresì che «nessuna delle figure coinvolte nel Testo Unico della Sicurezza o nel Codice degli Appalti o nel Testo Unico per l’Edilizia viene nominata, o ha un suo equivalente normativo all’interno del Testo Unico per l’Ambiente (d.lgs. 152/2006 e s.m.i.). Non c’è nessuna corrispondenza immediata di ruoli, vera o presunta» (ivi, 174).

⁽⁶⁹⁾ A. LEVI, *op. cit.*, 1105.

⁽⁷⁰⁾ P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell’occupazione nel decreto “salva Ilva”. Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, in *DLM*, 2013, n. 3.

⁽⁷¹⁾ Cfr. art. 3, d.lgs. n. 81/2008, su cui si veda L. MENGHINI, *L’evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l’effettività della prevenzione*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 2, 26, secondo il quale «Quest’ultimo spunto collega la sicurezza sul lavoro alla sicurezza di tutti i cittadini, compresi i lavoratori, palesando la consapevolezza della necessaria soluzione di problemi molto gravi. I casi dell’Ilva di Taranto e delle acciaierie di Trieste impongono di considerare anche i pericoli che certe lavorazioni possono arrecare a tutti i cittadini e, per converso, anche i pericoli che un ambiente degradato può far correre ai lavoratori».

⁽⁷²⁾ L’ambiente esterno è nominato in due disposizioni del d.lgs. n. 81/2008: art. 2, comma 1, lett. *n*: «“prevenzione”: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno»; art. 18, comma 1, lett. *q*: «prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l’ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio».

⁽⁷³⁾ R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, cit., 159.

dei lavoratori) rispetto alla *security* (sicurezza dell'azienda e del territorio)»⁽⁷⁴⁾.

Taluni interventi normativi hanno, nel tempo, perfino contribuito a rendere più netta la linea di demarcazione tra salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, da un lato, e salvaguardia ambientale, dall'altro⁽⁷⁵⁾. La stessa normativa di recepimento delle direttive Seveso in tema di incidenti rilevanti connessi all'utilizzo di sostanze pericolose si presenta come un *corpus* estraneo rispetto alla disciplina lavoristica in materia di organizzazione del lavoro: il solo raccordo tra i due impianti normativi è stato garantito dalla clausola di salvaguardia in forza della quale le disposizioni del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105, che attuano la direttiva 2012/18/UE, si applicano «fatte salve le disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro»⁽⁷⁶⁾; nonché dalla disposizione che prevede, nell'ambito del sistema di gestione della sicurezza, la trattazione dei seguenti aspetti⁽⁷⁷⁾: ruoli e responsabilità del personale addetto alla gestione dei pericoli di incidente rilevante a ogni livello dell'organizzazione, unitamente alle misure adottate per sensibilizzare sulla necessità di un continuo miglioramento; identificazione delle necessità in materia di formazione del personale e relativa attuazione; coinvolgimento dei dipendenti e del personale di imprese subappaltatrici che lavorano nello stabilimento che sono rilevanti sotto il profilo della

⁽⁷⁴⁾ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 595. Cfr. P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *DLRI*, 2010, n. 3, 413 ss.

⁽⁷⁵⁾ Nonostante la riforma sanitaria del 1978 indicasse tra i suoi obiettivi «da promozione e la salvaguardia della salubrità e dell'igiene dell'ambiente naturale di vita e di lavoro» (l. n. 833/1978, art. 2, n. 5), in seguito al referendum indetto con d.P.R. 25 febbraio 1993, il d.P.R. n. 177/1993 abrogherà l'art. 20, primo comma, della l. n. 833/1978 alle lett. *a* e *c*, limitatamente ai termini “di vita e”, in relazione alla definizione delle attività di prevenzione che comprendono: «a) la individuazione, l'accertamento ed il controllo dei fattori di nocività, di pericolosità e di deterioramento negli ambienti [di vita e] di lavoro, in applicazione delle norme di legge vigenti in materia e al fine di garantire il rispetto dei limiti massimi inderogabili di cui [...], nonché al fine della tenuta dei registri di cui [...]; i predetti compiti sono realizzati anche mediante collaudi e verifiche di macchine, impianti e mezzi di protezione prodotti, installati o utilizzati nel territorio dell'unità sanitaria locale in attuazione delle funzioni definite [...]; c) la indicazione delle misure idonee all'eliminazione dei fattori di rischio ed al risanamento di ambienti [di vita e] di lavoro, in applicazione delle norme di legge vigenti in materia [...].»

⁽⁷⁶⁾ Art. 2, comma 5, d.lgs. n. 105/2015.

⁽⁷⁷⁾ Allegato 3, lett. *b*, punto *i*, d.lgs. n. 105/2015.

sicurezza; le forme di consultazione, sui piani di emergenza interna, del personale che lavora negli stabilimenti esposti al pericolo di incidenti rilevanti connessi con sostanze pericolose ⁽⁷⁸⁾.

⁽⁷⁸⁾ Ai sensi dell'art. 20, comma 5, del d.lgs. n. 105/2015, il decreto del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare 6 giugno 2016, n. 138, disciplina inoltre le forme di consultazione, sui piani di emergenza interna (PEI), del personale che lavora negli stabilimenti destinatari della normativa c.d. Seveso. L'art. 2 del predetto decreto ministeriale dispone che per «personale che lavora nello stabilimento» debba intendersi «il personale che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, all'interno dello stabilimento. Al personale così definito è equiparato il personale alle dipendenze di terzi o autonomo preposto, anche occasionalmente, all'esercizio, alla manutenzione, ai servizi generali o agli interventi d'emergenza o ad operazioni connesse a tali attività o che accede allo stabilimento per qualsiasi altro motivo di lavoro». La successiva disposizione (art. 3) obbliga il gestore a consultare il personale che lavora nello stabilimento tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 81/2008. «Ai fini della consultazione, il gestore mette a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, almeno quindici giorni prima dell'incontro [...], le seguenti informazioni: a) gli elementi dell'analisi dei rischi utilizzati per la predisposizione del PEI; b) la versione in bozza del PEI; c) le azioni previste per la formazione specifica di tutto il personale coinvolto nella pianificazione dell'emergenza che lavora nello stabilimento, compreso il personale interessato di imprese subappaltatrici; d) ogni altro elemento utile alla comprensione del PEI e, comunque, ogni documento rilevante. [...] Prima di adottare, rivedere o aggiornare il PEI, il gestore o i suoi rappresentanti incontrano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Dell'incontro è redatto apposito verbale, che è parte integrante del PEI, ed è depositato presso lo stabilimento a disposizione delle autorità competenti di cui agli articoli 10 e 27 del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105. [...] I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nel corso dell'incontro di cui al comma 3, possono formulare osservazioni o proposte sulla versione in bozza del PEI, delle quali il gestore tiene conto e ne mantiene apposita registrazione nel verbale di cui al comma 3 medesimo».

Sezione II
AMBIENTE DI LAVORO E RISCHIO AMBIENTALE:
RILETTURA DELL'ARTICOLO 2087
IN CHIAVE DI SOSTENIBILITÀ

La protezione della salute assiste l'uomo non (solo) in quanto considerato in una sua astratta quanto improbabile separatezza, ma in quanto partecipe delle varie comunità – familiare, abitativa, di lavoro, di studio ed altre – nelle quali si svolge la sua personalità. Accentuandosi il carattere di inerenza alla persona e di socialità del bene protetto, si rende manifesto che la protezione non si limita all'incolumità dell'uomo, supposto immobile nell'isolamento della sua abitazione o solitario nei suoi occasionali spostamenti e così fatto specifico bersaglio di azioni aggressive, ma è diretta ad assicurare all'uomo la sua effettiva partecipazione mediante presenza e frequentazione fisica, alle dette comunità, senza che ciò costituisca pericolo per la sua salute. La protezione si estende cioè alla vita associata dell'uomo nei luoghi delle varie aggregazioni nelle quali questa si articola, e, in ragione della sua effettività, alla preservazione, in quei luoghi, delle condizioni indispensabili o anche soltanto propizie alla sua salute: essa assume in tal modo un contenuto di socialità e di sicurezza, per cui il diritto alla salute, piuttosto (o oltre) che come mero diritto alla vita e all'incolumità fisica, si configura come diritto all'ambiente salubre

Cass., sez. un., 6 ottobre 1979, n. 5172

1. Prevenzione e valutazione globale dei rischi: dall'ambiente di lavoro all'ambiente in senso lato

Nel tentativo di ricomporre e portare a sistema gli spazi di operatività del principio dello sviluppo sostenibile sul piano del contratto e del rapporto di lavoro, è necessario prendere le mosse, nella peculiare prospettiva dell'ordinamento civil-costituzionale italiano, dall'analisi dell'obbligo di prevenzione derivante dal combinato disposto tra l'articolo 2087 c.c. e la disciplina speciale dettata dal decreto legislativo n. 81/2008. Lo studio si concentrerà, in particolare, su due aspetti che interessano il rapporto di reciproca influenza tra apparato prevenzionistico, organizzazione del lavoro e impatto ambientale delle attività produttive: gli obblighi connessi alla valutazione, prevenzione e gestione dei rischi di incidenti maggiori che producono con-

seguenze sull'ambiente (es. emissioni, fughe radioattive, esplosioni, ecc.) ⁽¹⁾; la nozione di ambiente di lavoro quale parametro identificativo del campo di applicazione oggettivo dell'obbligo di sicurezza.

In questa direzione di ricerca occorre preliminarmente verificare se l'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 c.c. possa operare quale meccanismo di raccordo tra l'impianto normativo lavoristico e quello gius-ambientale, potendosi rileggere alla luce dei principi generali che riconoscono il valore costituzionale della protezione del bene-ambiente. Presupposto che la disposizione in esame presenti il carattere di norma generale ⁽²⁾ e di clausola aperta, elastica e di chiusura ⁽³⁾, con funzione di adeguamento permanente dell'ordinamento alla realtà socio-economica sottostante ⁽⁴⁾, la verifica può condurre ad esiti positivi se ci si colloca, sul piano della sistemazione dottrinale della materia, in una prospettiva a medio raggio tra la teoria contrattualistica *tout court* e quella costituzionalista, tendente ad estendere la tutela pre-

⁽¹⁾ Cfr. Part. 3 della convenzione ILO n. 174, che definisce la nozione di incidente maggiore come «un avvenimento improvviso, quale una emissione, un incendio o una esplosione di grande importanza, nel corso di una attività all'interno di una installazione a rischio di incidenti maggiori, con il coinvolgimento di una o di più sostanze pericolose, che provochi un grave pericolo, immediato o differito, per i lavoratori, la popolazione o l'ambiente».

⁽²⁾ P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Giuffrè, 2008, 81-82. Mentre l'idea dell'art. 2087 c.c. come clausola generale è stata oramai superata: secondo Pasqualino Albi, «seppure si volesse attribuire all'art. 2087 cod. civ. il ruolo di clausola generale, si dovrebbe avere cura di distinguerla dagli *standards*, al fine di non limitare l'attività giurisdizionale ad una funzione meramente ricognitiva di norme sociali di condotta, che impedirebbe di "definire regole di comportamento più avanzate rispetto alle vedute correnti" e che, più in generale, si tradurrebbe in un'adesione incondizionata ad una visione particolarmente riduttiva del diritto cui sarebbe estranea ogni funzione direttiva del mutamento sociale» (ivi, 80).

⁽³⁾ In ordine al valore della disposizione nell'ordinamento, la dottrina condivide che essa debba ormai essere qualificata, oltreché come norma a valenza generale, quale norma di chiusura del sistema di tutela di integrità del lavoratore. Sul punto, si vedano le esaurienti pagine di G. MARANDO, *Le azioni di responsabilità civile per infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, 1987, 87 ss., e, ancora, P. ALBI, *op. cit.*, 80 ss.

⁽⁴⁾ Cass. 6 settembre 1988, n. 5048. In argomento, chiarissimo Luigi Montuschi quando descrive l'art. 2087 c.c. come «regola generale, capace di assicurare al sistema prevenzionale, insidiato dal progresso tecnologico, un adeguamento automatico», imponendo perciò «una revisione e rivisitazione continua dei confini del debito, per ricercare appunto le misure "necessarie" a garantire una valida protezione in quel particolare frangente storico e tecnologico» (L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991, 12). Cfr. F. BIANCHI D'URSO, *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Jovene, 1980, 5.

venzionistica ai terzi e i confini della responsabilità (anche) alla dimensione extracontrattuale del rapporto ⁽⁵⁾.

Da questa angolazione di analisi, l'articolo 2087 è stato pregiato di possedere una "doppia anima" ⁽⁶⁾: di essere cioè una norma sufficientemente elastica da valorizzare in chiave contrattuale discipline giuridiche di natura pubblicistica, senza però per questo essere priva di una propria autonoma efficacia precettiva. Non deve trascurarsi del resto il presupposto, del tutto convergente con quello che anima il diritto ambientale, della configurazione dell'obbligo di sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro di cui all'articolo 2087 c.c. nella sua proiezione finalistica di protezione della salute e della qualità della vita della persona che lavora: animati dal «soffio vivo del rispetto per la persona umana» ⁽⁷⁾, entrambi gli apparati prevenzionistici traggono dal raccordo tra l'articolo 41 e l'articolo 32 Cost., posto a presidio della tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo prim'ancora che interesse della collettività, la rispettiva legittimazione sul piano costituzionale ⁽⁸⁾. È in virtù di tale presupposto, peraltro, che il collegamento dell'articolo 2087 c.c. con gli articoli 32 e 41 Cost. ha consentito di porre a carico del datore di lavoro non solo l'obbligo positivo di adottare le misure di sicurezza, ma anche quello negativo di astenersi da ogni iniziativa che potesse risultare pregiudizievole per l'integrità psicofisica del prestatore di lavoro ⁽⁹⁾.

⁽⁵⁾ È la posizione di C. SMURAGLIA, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, 1974, L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976, e M. FRANCO, *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Franco Angeli, 1995.

⁽⁶⁾ M. FRANCO, *op. cit.*, 88.

⁽⁷⁾ Così C. SMURAGLIA, *Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, in M. RICCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro. Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, Cacucci, 1999, 84.

⁽⁸⁾ Cfr. la pronuncia in epigrafe e quelle richiamate nel cap. II, sez. I, di questo volume.

⁽⁹⁾ Cfr. R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, n. 110, § 4. Al pari della tecnica di tutela che anima il diritto ambientale, il nesso fra la norma codicistica e le norme costituzionali attesta, infatti, «il carattere assoluto del diritto all'integrità fisica del lavoratore, ponendo il valore della persona come limite assoluto che non può venire sacrificato dalla logica economica della produzione» (A. MARCIANÒ, *Ambiente di lavoro e inquinamento: profili per la sicurezza*, in AA.VV. (a cura di), *Valori della persona e modelli di tutela contro i rischi ambientali e genotossici. Esperienze a confronto*, Firenze University Press, 2008, 104). Con la conseguenza che «Lo stesso concetto di "rischio ambientale" rapportato allo specifico settore dei rapporti di lavoro impone di considerare non solo le situazioni di pericolo o di danno tradizionalmente derivanti dal tipo e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche quelle provenienti dal contesto ambientale nel quale l'attività viene esplicata» (ivi, 103). Diversamente, «a fronte di una profonda trasformazione del lavoro e dei modi di lavorare, il riferimento all'ambiente di lavoro come tradizionalmente inteso non consentirebbe di dare corpo ai principi di prevenzione e di tutela che l'ordinamento afferma ed

Il riconoscimento costituzionale della salute come fondamentale diritto dell'individuo ed interesse della collettività legittima, dunque, la rilevanza di tale bene sia nell'ambito privato che nella sfera pubblica, non essendoci alcuna contraddizione tra la generalità dell'interesse e la natura contrattuale dello strumento adoperato per realizzarlo ⁽¹⁰⁾. I canoni richiamati dall'articolo 2087 c.c. «possono, anzi debbono, dilatare la sfera dell'obbligo ben oltre l'ambito segnato dalla stessa legislazione prevenzionale e, quindi, dai precetti del diritto pubblico» ⁽¹¹⁾. Non v'è infatti alcun motivo «per escludere che la *solutio* dell'obbligazione soddisfi, oltre all'interesse personale (e, persino, personalissimo) del creditore, anche interessi od obiettivi più generali, al cui presidio sono posti strumenti persuasivi qualitativamente diversi rispetto ai mezzi di reazione tipici del diritto privato» ⁽¹²⁾.

È in questa luce che deve essere interpretata la definizione di prevenzione adottata dal legislatore in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la quale identifica «il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno» ⁽¹³⁾. Lo stesso decreto legislativo n. 81/2008, all'articolo 18, comma 1, lettera *g*, prevede l'obbligo di «prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio».

In entrambe queste disposizioni si evince come la dimensione pubblicistica dell'apparato prevenzionistico in materia di salute e sicurezza, attuato mediante programmazione, non si limiti alla prevenzione (e gestione) dei rischi che incombono sul prestatore di lavoro e sulla comunità aziendale, ma estenda la propria portata agli effetti che quei rischi e i sistemi di prevenzione adoperati per rimuoverli possono implicare per la popolazione e per l'ambiente esterno ⁽¹⁴⁾. Puntualmente, la migliore dottrina ha rilevato nel da-

enfattizza» (G. LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, 2007, 53).

⁽¹⁰⁾ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Responsabilità dell'imprenditore*, in L. RIVA SANSEVERINO, G. MAZZONI (a cura di), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 1971, vol. II, 447.

⁽¹¹⁾ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, cit., 54.

⁽¹²⁾ Ivi, 58.

⁽¹³⁾ D.lgs. n. 81/2008, art. 2, comma 1, lett. *n*.

⁽¹⁴⁾ Cfr. F. FOCARETA, *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in *DRI*, 1995, n. 1, 9, secondo il quale «il datore di lavoro è tenuto, anche, ad evitare la "esternalizzazione" dei rischi dell'impresa, scaricando sull'ambiente esterno nocività o pericoli dell'attività produttiva, e a prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno». In argomento, si vedano le considerazioni della magistratura di Taran-

to letterale della nozione di prevenzione come essa implichi una inedita sottolineatura della «correlazione tra dentro e fuori, ambiente di lavoro ed ambiente esterno, diritti dei lavoratori e dei cittadini»⁽¹⁵⁾, ovvero come essa imponga al datore di lavoro, nel pianificare ed organizzare l'attività produttiva, di tenere conto non solo della tutela delle persone estranee alle lavorazioni, ma «del problema del corretto smaltimento dei rifiuti, dell'impatto ambientale delle proprie attività, dell'ecosistema del particolare territorio sul quale opera»⁽¹⁶⁾.

Alla nozione di prevenzione così interpretata, si deve accostare, in seconda battuta, la definizione dell'obbligo di valutazione dei rischi inteso come «valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività»⁽¹⁷⁾. Questo accostamento rende manifesto un profilo di connessione diretta tra salvaguardia ambientale e organizzazione del lavoro che dovrebbe imporre una considerazione dei profili organizzativi del rapporto di lavoro in termini analitici⁽¹⁸⁾, per il tramite, innanzitutto, del documento di valutazione dei rischi quale modello culturale e scientifico di sicurezza⁽¹⁹⁾; fondamentale e indelegabile⁽²⁰⁾; operante su di un piano socio-

to, secondo cui risulta «decisamente arduo» ritenere che la violazione delle norme prevenzionistiche sul lavoro «non sia più tale, quando i soggetti offesi siano i terzi estranei all'organizzazione aziendale ed all'ambiente di lavoro: come se, scavalcato il muro di recinzione della fabbrica, i fumi, i gas ed i vapori cessassero d'incanto di essere molesti» (Trib. Taranto 20 aprile 2007, n. 408, punto 3.4).

⁽¹⁵⁾ P. TULLINI, *I dilemmi del caso Ilva e i tormenti del giuslavorista*, in *Ius17*, 2012, n. 3, 168-169.

⁽¹⁶⁾ D. CEGLIE, *Cantieri temporanei e mobili: obblighi, procedure e responsabilità*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, 2007, 579.

⁽¹⁷⁾ D.lgs. n. 81/2008, art. 2, comma 1, lett. g: «“valutazione dei rischi”: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza». Cfr., altresì, il comma 1 dell'art. 15, a norma del quale tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro figurano: «a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro».

⁽¹⁸⁾ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2015, 54.

⁽¹⁹⁾ G. NATULLO, *Continuità e innovazione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2009, n. 2, 330 ss. Il sistema della prevenzione in azienda deve intendersi «inscindibilmente connesso al complessivo modello organizzativo aziendale», in cui le componenti ad esso riferibili (“soggetti, competenze, funzioni, controlli, responsabilità, sanzioni”) sono inserite «in un assetto organizzativo esplicitato», che risponda «a criteri di razionalità organizzativa, efficienza ed efficacia» (ivi, 332).

tecnico ⁽²¹⁾; impositivo di un intervento doveroso ⁽²²⁾ e costante sul complesso dei beni organizzati (incluse dunque le risorse umane e materiali) ⁽²³⁾; diretto all'adeguamento dell'organizzazione del lavoro in coerenza con altri fini ⁽²⁴⁾.

Ciò, in particolare, si avverte con chiarezza se si guarda al documento di valutazione dei rischi come a un «vero e proprio adempimento-cardine attorno al quale ruota, in sostanza, tutto il nuovo sistema prevenzionale», attraverso cui «la legge viene calata nella specificità di ogni singola azienda e modellata in base alle sue peculiari caratteristiche»; obbligo simmetrico ad una responsabilizzazione datoriale che segna il passaggio dalla figura dell'imprenditore destinatario-attuatore di prescrizioni astratte, a quella dell'imprenditore fautore di prescrizioni concrete ⁽²⁵⁾, le quali abbracciano una idea di organizzazione del lavoro che parrebbe evocare «non solo una realtà logistico-funzionale (il luogo di lavoro ed il ciclo produttivo), ma anche lo stesso “insieme delle regole del processo” di lavoro» ⁽²⁶⁾. Al punto che ai fini di un'efficace prevenzione, quando non sia adempiuto l'obbligo di sicurezza,

⁽²⁰⁾ P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in A. ANTONUCCI, M. LEPORE (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, Dossier ADAPT, 2009, n. 15, 24.

⁽²¹⁾ L. GOLZIO, *La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento dell'organizzazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, 2008, 33.

⁽²²⁾ C. SMURAGLIA, *Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, cit., 2, che parla espressamente di “dovere generale”.

⁽²³⁾ L. GALANTINO, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza del lavoro. Commento ai decreti legislativi 19 settembre 1994, n. 626 e 19 marzo 1996, n. 242*, Giuffrè, 1996, 2.

⁽²⁴⁾ G.G. BALANDI, *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in AA.VV., *L'obbligazione di sicurezza*, Utet, 1994, 79 ss.

⁽²⁵⁾ A. STOLFA, *La valutazione dei rischi*, Working Paper di Olympus, 2014, n. 36, 3, la quale giustamente ricorda che «In sede di verifica del recepimento della [...] normativa comunitaria [...] la sezione V della Corte di giustizia europea, con sentenza del 15 novembre 2001, nella controversia C-49/00 Commissione UE c/ Repubblica Italiana, aveva cassato la prima formulazione dell'art. 4, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 626/1994, in quanto, secondo la Corte, nella trasposizione della direttiva, lo Stato italiano era venuto meno agli obblighi da essa imposti per tre ordini di motivi: in primo luogo, non aveva prescritto espressamente che il datore di lavoro fosse tenuto a valutare *tutti* i rischi per la salute e sicurezza esistenti sul luogo di lavoro; in secondo luogo, non aveva consentito al medesimo di scegliere se fare o meno ricorso ai servizi esterni di protezione e prevenzione quando le competenze interne all'impresa fossero insufficienti; da ultimo, non aveva definito specificamente le capacità ed attitudini delle persone responsabili delle attività di prevenzione e protezione».

⁽²⁶⁾ P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, Working Paper di Olympus, 2011, n. 1, 10.

dovrebbe essere bandito non un agente, bensì la stessa organizzazione del lavoro ⁽²⁷⁾.

Queste considerazioni conducono ad una prima, parziale, conclusione: sul datore di lavoro grava l'obbligo di individuare soluzioni organizzative di carattere sistemico, non certo riducibili ad un atto unico ⁽²⁸⁾, idonee cioè ad evitare il rischio ambientale non solo avendo riguardo alla salvaguardia della salute dei lavoratori, ma, appunto, tenendo conto del rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno, vale a dire dell'ecosistema in cui l'attività d'impresa si svolge. L'articolazione soggettiva dei rischi ambientali connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa deve quindi essere ordinata per cerchi concentrici, la cui ampiezza cresce in proporzione all'ampliarsi della nocività degli eventi e dei rischi considerati: dal cerchio più stretto degli eventi e delle condizioni ambientali nocive per la salute del singolo prestatore di lavoro, per la salute di altri prestatori di lavoro e per l'ambiente di lavoro, a quello più ampio degli eventi la cui nocività si estende all'ambiente "esterno" e alla popolazione.

Tutto questo nella direzione di finalizzare la normativa di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro «alla riduzione dei fattori di vulnerabilità delle comunità aziendali (intese come insieme integrato di persone, macchinari, attrezzature ed edifici) secondo logiche di vera prevenzione e di puntuale risposta organizzativa alle diverse tipologie di rischio (naturale o ambientale) che sono destinate a innestarsi su contesti di per sé pericolosi come le aree destinate alla produzione di beni o servizi» ⁽²⁹⁾.

Tanto i rischi ambientali quanto i rischi di natura infortunistica, infatti, sono intrinsecamente legati all'organizzazione del processo produttivo, in particolare alle condizioni impiantistiche e manutentive, alla complessità organizzativa della lavorazione, alla organizzazione dei ruoli e alla adeguata formazione delle competenze necessarie a ricoprirli, alla movimentazione dei materiali, alla gravosità del lavoro, alle procedure attraverso cui si espleta la pro-

⁽²⁷⁾ Così G. LOY, *op. cit.*, 63.

⁽²⁸⁾ Così A. GRIECO, *L'idea di partenza. Il progetto: il fascino dei contributi multidisciplinari...*, in A. GRIECO, P.A. BERTAZZI (a cura di), *Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale*, Franco Angeli, 1997, 16, secondo la quale la nozione di prevenzione deve essere concepita e rappresentata come un processo dinamico: «numerosi eventi, fra loro in apparenza separati nel tempo e nello spazio, variabili di natura diversa in un sistema non ancora chiaramente delineato e definito, concorrono a creare le condizioni, quindi a prefigurare e suggerire ed, infine, a consentire la realizzazione di interventi preventivi negli ambienti di vita e di lavoro».

⁽²⁹⁾ M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in DRI, 2014, n. 3, 594.

duzione ⁽³⁰⁾. Ne è riprova il fatto che dalla catena di errori e mancanze che precede i maggiori disastri tecnologici e ambientali continua a riscontrarsi un rapporto non lineare tra organizzazione del lavoro, organizzazione della produzione e fattori esterni all'impresa di ordine politico, sociale e ambientale. Esempificativi in questo senso sono stati il disastro chimico della Icmesa di Seveso (10 luglio 1976) ⁽³¹⁾, i disastri nucleari di Černobyl' (26 aprile 1986) ⁽³²⁾ e di Fukushima (11 marzo 2011) ⁽³³⁾, e quelli petroliferi della

⁽³⁰⁾ M. MANION, W.M. EVAN, *Technological catastrophes: their causes and prevention*, in *Technology in Society*, 2002, vol. 24, n. 3, 207-224; A. BAUM, R. FLEMING, L.M. DAVIDSON, *Natural Disaster and Technological Catastrophe*, in *Environment and Behavior*, 1983, vol. 15, n. 3, 333-354.

⁽³¹⁾ A causa di una reazione chimico-fisica, generata dallo scoppio di un disco di sicurezza, fuoriuscì dall'azienda Icmesa una nube di vapore bianco, contenente sostanze altamente pericolose e tossiche (tetraclorobenzene, etilenglicole e soda caustica), che si espanse rapidamente sulle zone circostanti, comprese quelle destinate alla coltivazione e ai Comuni abitati. La Suprema Corte di Cassazione affermò che il disastro si sarebbe potuto evitare non solo attraverso degli accorgimenti di natura tecnica e tecnologica, come un segnale d'allarme collegato al misuratore di temperatura, ovvero un congegno automatico di blocco della temperatura e di attivazione dell'impianto di raffreddamento; ma in presenza di sistemi di sicurezza non compiutamente automatizzati, se si fosse garantita «una sorveglianza continua degli impianti, anche durante le pause dalla lavorazione. Una siffatta sorveglianza è stata indicata dal capo di servizio chimico dell'ispettorato del lavoro come precauzione normalmente doverosa per ogni industria del settore. Nel caso dell'Icmesa, essa si rendeva specialmente necessaria in ragione della segnalata pericolosità della lavorazione e, tanto più in ragione della circostanza che, secondo le direttive impartite, la lavorazione poteva essere interrotta a ciclo non ultimato» (cfr. Cass. pen. 23 maggio 1986, n. 112).

⁽³²⁾ Al netto di un difetto di progettazione della centrale, a scatenare l'esplosione e la conseguente nube radioattiva fu un litigio tra gli ingegneri tecnici e il dirigente responsabile della sala di controllo circa i livelli di potenza da cui far partire il test di sicurezza sul reattore nucleare. Il test era stato sollecitato dall'autorità sovietica sull'energia atomica per verificare la tenuta della centrale in caso di attacco nemico e conseguente mancanza di risorse energetiche. Ma il vice-capo ingegnere, responsabile della sala di controllo, ignorò deliberatamente i protocolli stabiliti per il test: secondo una ricostruzione dei fatti basata su testimonianze oculari, nonostante l'opposizione dei tecnici da lui coordinato, non vi era nessun superiore o pari grado che potesse impedire la realizzazione del test secondo le sue direttive. Al rifiuto di alcuni lavoratori di eseguire le sue direttive, il vice-capo ingegnere oppose il ricatto di licenziamento per insubordinazione, sollevandoli momentaneamente dall'incarico e sostituendoli con lavoratori più compiacenti, perché più vulnerabili sul piano professionale. Tra i motivi dell'intransigenza del vice-capo ingegnere, vi era la prospettiva di una promozione e di ricevere il premio di produzione in caso di buona riuscita del test (cfr. M. CATINO, *Da Chernobyl a Linate. Incidenti tecnologici o errori organizzativi?*, Mondadori, 2006, spec. 89-96; P. MITTICA, *Chernobyl. The Hidden Legacy*, Trolley Books, 2007; I. KOSTIN, *Chernobyl. Confessioni di un reporter*, EGA, 2006).

⁽³³⁾ Il rapporto ufficiale *The Fukushima Nuclear Accident*, redatto dalla Independent Investigation Commission giapponese, attribuisce le cause del disastro a una catena di errori riguardanti: la (mancata) valutazione dei rischi; l'organizzazione del lavoro e delle procedure di emergenza/evacuazione; la confusione dei ruoli nella fase di gestione dell'emergenza; la ge-

Exxon Valdez (24 marzo 1989) ⁽³⁴⁾ e della Deepwater Horizon (20 aprile 2010) ⁽³⁵⁾.

Si rende a questo punto manifesta la dimensione pubblicistica dell'obbligo di sicurezza, nei suoi aspetti di natura prevenzionistica, anche e soprattutto nei confronti dei profili di impatto delle attività produttive e lavorative sulla popolazione e sull'ambiente inteso in senso lato. Accanto alle specifiche norme in materia di gestione delle emergenze ⁽³⁶⁾, la nozione di prevenzione e quella di valutazione dei rischi trovano invero diretta rispondenza in talune disposizioni del Codice penale ⁽³⁷⁾ le quali, in combinato disposto con

stione del post incidente; la *forma mentis* "insulare" dei soggetti coinvolti nel disastro (cfr. NATIONAL DIET OF JAPAN, *The official report of The Fukushima Nuclear Accident Independent Investigation Commission*, 2012).

⁽³⁴⁾ Il disastro ambientale della ExxonMobil fu causato da una serie di errori e negligenze nella cabina di comando. Il capitano abbandonò temporaneamente il controllo della petroliera, affidandolo a un gruppo di marinai senza che avessero completato il periodo di riposo obbligatorio di 6 ore previsto prima di intraprendere il turno di vedetta. La rotta della nave fu modificata per evitare alcuni iceberg. Ma la manovra di virata fu eseguita troppo lentamente e, a causa di falle nei sistemi di sicurezza e per via dell'inesperienza e affaticamento dell'equipaggio, la petroliera rimase incagliata nella scogliera dello Stretto di Prince William, al largo delle coste dell'Alaska. A seguito della collisione si dispersero in mare circa 50 milioni di litri di greggio. Nel processo che seguì il disastro si riconobbe la responsabilità del capitano, al quale venne addebitato anche di essere in stato di ubriachezza al momento dell'incidente (cfr. M.G. BOWEN, F.C. POWER, *The Moral Manager: Communicative Ethics and the Exxon Valdez Disaster*, in *Business Ethics Quarterly*, 1993, vol. 3, n. 2, 97-116; J.R. HARRALD, H.S. MARCUS, W.A. WALLACE, *The Exxon Valdez: An Assessment of Crisis Prevention and Management Systems*, in *Interfaces*, 1990, vol. 20, n. 5, 1-89; J.S. PICOU, D.A. GILL, M.J. COHEN, *The Exxon Valdez Disaster. Readings on a Modern Social Problem*, Kendall-Hunt Publishing Company, 1999).

⁽³⁵⁾ Il 20 aprile 2010, mentre la Deepwater Horizon stava completando una perforazione al largo della Louisiana, un'esplosione sulla piattaforma innescò un violentissimo incendio, causando la morte di 11 operai e il versamento in mare di circa 4 milioni di barili di petrolio. Già l'8 marzo gli operai tecnici della petroliera avevano scoperto che del gas si stava infiltrando nel pozzo. Gli ingegneri allora suggerirono di chiudere con del cemento gli ultimi 600 metri del buco che avevano creato e di continuare a trivellare in un'altra direzione. Il giorno dell'esplosione ci fu un litigio durante una riunione tra le autorità della Transocean, la società svizzera proprietaria della piattaforma, e la British Petroleum. Il diverbio verteva intorno al metodo che gli operai avrebbero dovuto usare per rimuovere il fango di perforazione e rimpiazzarlo con l'acqua di mare. Il metodo che alla fine venne scelto era più veloce ma meno sicuro. La supervisione del test finale prima della rimozione del fango fu affidato a uno dei dirigenti della British Petroleum, molto esperto di trivellazioni sulla terraferma, ma quasi per niente di trivellazione offshore (cfr. L.A. RITCHIE, D.A. GILL, J.S. PICOU, *The BP Disaster as an Exxon Valdez Rerun*, in *Contexts*, 2011, vol. 10, n. 3, 30-35).

⁽³⁶⁾ Sezione VI, d.lgs. n. 81/2008.

⁽³⁷⁾ C. SMURAGLIA, *Diritto penale del lavoro*, Cedam, 1980; L. GRILLI, *Diritto penale del lavoro*, Giuffrè, 1985; D. PULITANÒ, voce *Igiene e sicurezza del lavoro (tutela penale)*, in *Digesto delle Discipline Penalistiche*, 1993, VI, 103; M.L. FERRANTE, *La tutela penale della sicurezza del lavoro*, in

quelle previste al capo IV del decreto legislativo n. 81/2008 ⁽³⁸⁾, fungono da raccordo tra la tutela della salute intesa come interesse particolare – rispetto al quale l'inosservanza dell'articolo 2087 assume di per sé rilevanza, in quanto integrativa di un'ipotesi d'illecito – e la tutela della salute intesa come interesse generale ⁽³⁹⁾.

In quest'ultimo ambito la violazione dell'articolo 2087 e la relativa legislazione speciale rilevano in due momenti precisi e distinti ⁽⁴⁰⁾: quello preventivo, allorché si verifichi la violazione di norme precauzionali; quello successivo al verificarsi di un evento lesivo. Nel primo caso, l'inosservanza dell'obbligo di sicurezza assume rilevanza in relazione all'articolo 451 c.p. che punisce con la reclusione o con la multa chiunque per colpa ometta di collocare, ovvero rimuove o rende inservibili apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro ⁽⁴¹⁾. Ancora, l'articolo 2087 viene in considerazione con riferimento all'articolo 437 c.p. in forza della quale chiunque ometta di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuova o li danneggi, è punito con la reclusione ⁽⁴²⁾. Nel secondo caso, l'inosservanza dell'articolo 2087 rileva ai sensi degli articoli 589 e 590 c.p., i quali disciplinano le ipotesi di reato di evento (omicidio colposo o lesioni personali colpose) ⁽⁴³⁾.

F.S. FORTUNA (a cura di), *I reati in materia di lavoro*, Cedam, 2002, 230 ss.; P. VENEZIANI, *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale. Tomo II. I delitti colposi*, Cedam, 2003, 370.

⁽³⁸⁾ Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente (art. 55); sanzioni per il preposto (art. 56); sanzioni per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori (art. 57); sanzioni per il medico competente (art. 58); sanzioni per i lavoratori (art. 59); sanzioni per i componenti dell'impresa familiare (art. 60).

⁽³⁹⁾ M. FRANCO, *op. cit.*

⁽⁴⁰⁾ Cfr., sul punto, L. D'ALTILIA, *Il rischio penale nei rapporti di lavoro. Tecniche e modelli di tutela*, Giuffrè, 2015, 2.

⁽⁴¹⁾ In particolare, l'art. 451 c.p. si applica in via esclusiva qualora venga accertata un'omissione colposa di cautele *ex post*. Cfr. L. D'ALTILIA, *op. cit.*, 80.

⁽⁴²⁾ In particolare, l'art. 437 c.p. si applica in via esclusiva qualora venga accertata un'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche *ex ante* e *ex post*. Cfr. L. D'ALTILIA, *op. cit.*, 80.

⁽⁴³⁾ In particolare si applicheranno: in concorso l'art. 589, secondo comma, c.p. o l'art. 590, terzo comma, c.p. e le contravvenzioni previste dal TU, qualora si accerti che l'evento di danno sia causalmente riconducibile all'omissione colposa di cautele antinfortunistiche *ex ante*; in concorso l'art. 589, secondo comma, c.p. o l'art. 590, terzo comma, c.p. e l'art. 451 c.p., qualora si accerti che l'evento di danno sia riconducibile all'omissione colposa di cautele antinfortunistiche *ex post*; in concorso l'art. 589, secondo comma, c.p. o l'art. 590, terzo comma, c.p. e l'art. 437, secondo comma, c.p. oppure in via esclusiva l'art. 437, secondo comma, c.p. laddove venga accertato che l'evento di danno sia causalmente riconducibile

Su questo impianto è andata a sovrapporsi in maniera estensiva una copiosa giurisprudenza, culminata con la sentenza della Corte costituzionale del 1° agosto 2008, n. 327 ⁽⁴⁴⁾, che ha portato alla elaborazione della nozione di reato per disastro ambientale ai sensi dell'articolo 434 c.p. ⁽⁴⁵⁾ e del suo equivalente colposo, l'articolo 449 c.p. ⁽⁴⁶⁾. Per comprendere la reale portata di queste disposizioni sull'obbligo di sicurezza è sufficiente guardare a una delle prime applicazioni giurisprudenziali in tale direzione, quella sul disastro di Seveso del 10 luglio 1976, nel quale la Cassazione ricondusse l'evento nell'alveo dell'articolo 449 c.p. ⁽⁴⁷⁾, ricavando l'elemento colposo nella prevedibilità ed evitabilità dell'evento esplosivo, determinato da un concorso di deficit organizzativi e strumentali, riguardanti l'organizzazione produttiva nel suo complesso, e quella del lavoro in particolare: assenza di un sistema di controllo della temperatura e di dispositivi di allarme e di blocco automatico; mancanza di regolazione in caso di avarie o emergenze; assenza di un serbatoio di raccolta di possibili effluenti; assenza di organi di sorveglianza dell'impianto.

Con la legge 22 maggio 2015, n. 68, recante disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente, il legislatore è intervenuto a disciplinare in modo organico la repressione penale di fenomeni gravi di aggressione all'ambiente che la riconduzione all'ipotesi di disastro innominato di cui all'articolo 434 c.p. costringeva entro un perimetro di risposta punitiva per molti aspetti inadeguato ⁽⁴⁸⁾. Recependo l'indirizzo tracciato dalla direttiva 2008/99/CE, che aveva strutturato l'apparato sanzionatorio su fattispecie causali di danno o di

all'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche *ex ante* ovvero *ex post*. Cfr. L. D'ALTILIA, *op. cit.*, 80.

⁽⁴⁴⁾ La Consulta, al punto 9 del *Considerato in diritto*, conclude la motivazione affermando che «è tuttavia auspicabile che talune delle fattispecie attualmente ricondotte, con soluzioni interpretative non sempre scevre da profili problematici, al paradigma punitivo del disastro innominato – e tra esse, segnatamente, l'ipotesi del cosiddetto disastro ambientale [...] – formino oggetto di autonoma considerazione da parte del legislatore penale, anche nell'ottica dell'accresciuta attenzione alla tutela ambientale ed a quella dell'integrità fisica e della salute, nella cornice di più specifiche figure criminose».

⁽⁴⁵⁾ Norma che punisce, più genericamente, i fatti diretti a cagionare il crollo di una costruzione o di una parte di essa ovvero un altro disastro se dal fatto deriva pericolo per la pubblica incolumità.

⁽⁴⁶⁾ Ma si veda altresì l'orientamento giurisprudenziale per cui, stante l'assenza nella legislazione penale di una disposizione che punisse condotte di propagazione di onde elettromagnetiche pericolose per la salute collettiva, ha utilizzato la contravvenzione di “getto pericoloso di cose” ritenendo che il verbo “gettare” indicasse non soltanto la condotta di chi lancia qualcosa, ma anche quella di “mandar fuori”, “emettere” (Cass. pen. 13 maggio 2005, n. 17840).

⁽⁴⁷⁾ Cass. pen. n. 112/1986, cit.

⁽⁴⁸⁾ Si veda, sul punto, C. cost. 1° agosto 2008, n. 327.

pericolo concreto, la nuova normativa integra il Codice penale con disposizioni dirette a punire i reati per inquinamento ambientale ⁽⁴⁹⁾, per morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale ⁽⁵⁰⁾, per disastro ambientale ⁽⁵¹⁾, per delitti colposi contro l'ambiente ⁽⁵²⁾, per traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ⁽⁵³⁾, e per impedimento del controllo ⁽⁵⁴⁾.

Nel segnare una «netta discontinuità rispetto all'assetto previgente del diritto penale ambientale» ⁽⁵⁵⁾, tale intervento legislativo ha intensificato i profili di connessione con l'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 c.c. Se fino alla riforma del Codice penale «la causazione di una contaminazione era punita solo se pericolosa per la pubblica incolumità» ⁽⁵⁶⁾, oggi l'inquinamento o il disastro ambientale sono reati puniti a prescindere da un pericolo nei confronti di interessi ulteriori ⁽⁵⁷⁾. A differenza del passato, quando la tutela dell'ambiente ruotava attorno a fattispecie contravvenzionali di condotta, atte a sanzionare l'immissione di sostanze pericolose oltre le soglie normative minime, le nuove disposizioni presentano caratteristiche diametralmente opposte, configurando un reato d'evento: ad essere punita è la causazione di un pregiudizio per l'ambiente in quanto tale, a prescindere da valutazioni fondate su parametri definiti convenzionalmente ⁽⁵⁸⁾.

La nuova fattispecie delinea, in altre parole, ipotesi di reati casuali puri, sicché ad essere punita diviene «ogni condotta cui sia eziologicamente riconducibile la verifica dell'evento» ⁽⁵⁹⁾. Come tutti i reati appartenenti a tale categoria, la fattispecie può essere realizzata anche da una condotta omissiva, a condizione che siano compresenti la predeterminazione della regola e la sua riconoscibilità da parte dell'agente; la possibilità di agire diversamente; la possibilità di agire utilmente. Sul punto, l'obbligo di sicurezza di cui all'articolo 2087 c.c. diviene estremamente rilevante non solo in quanto qualificabile, ai fini dell'attribuzione della responsabilità per la causazione di un pregiudizio per l'ambiente, come obbligo giuridico d'impedimento

⁽⁴⁹⁾ Art. 452-*bis* c.p.

⁽⁵⁰⁾ Art. 452-*ter* c.p.

⁽⁵¹⁾ Art. 452-*quater* c.p.

⁽⁵²⁾ Art. 452-*quinqueis* c.p.

⁽⁵³⁾ Art. 452-*sexies* c.p.

⁽⁵⁴⁾ Art. 452-*septies* c.p.

⁽⁵⁵⁾ L. MASERA, *I nuovi delitti contro l'ambiente*, in www.penalecontemporaneo.it, 17 dicembre 2015, 2.

⁽⁵⁶⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁷⁾ *Ibidem*.

⁽⁵⁸⁾ *Ivi*, 3.

⁽⁵⁹⁾ *Ivi*, 6.

dell'evento, ma altresì per ciò che attiene i profili soggettivi del reato, rispetto al quale possono essere ricomprese tutte le forme di dolo (c.d. reato a dolo generico), incluso il dolo eventuale. Con la conseguenza che al fine dell'attribuzione della responsabilità penale sarà sufficiente che il danneggiamento dell'ambiente, nell'ambito di una attività lavorativa, sia una conseguenza prevista e messa in conto da parte dell'agente, anche se non intenzionalmente perseguita.

Simili considerazioni divengono tanto attuali quanto più vengano ad essere accostate a quelle fattispecie di rapporti di lavoro smaterializzati, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita *nell'ambiente* (*infra*, § 3). Qui le affinità sistematiche tra normativa prevenzionistica giuslavoristica e ambientale divengono tante e talmente evidenti da rendere perfino concreta l'ipotesi di un ampliamento della gamma di reati connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa a quegli articoli del Codice penale che puniscono i reati per incendio boschivo ⁽⁶⁰⁾; inondazione, frana e valanga ⁽⁶¹⁾; crollo di costruzioni e altri disastri dolosi ⁽⁶²⁾; epidemia ⁽⁶³⁾; avvelenamento di acque o di sostanze alimentari ⁽⁶⁴⁾; delitti colposi contro la salute pubblica ⁽⁶⁵⁾; diffusione di una malattia delle piante o degli animali ⁽⁶⁶⁾; deviazioni di acque e modificazione dello stato dei luoghi ⁽⁶⁷⁾; danneggiamento ⁽⁶⁸⁾; getto pericoloso di cose ⁽⁶⁹⁾.

In aggiunta a queste ipotesi di eventi, le quali possono derivare da una mancata prevenzione organizzativa o da una inosservanza degli obblighi di sicurezza, ne devono essere annoverati altri tipizzati dal Testo Unico sull'ambiente, che, pur non essendo direttamente riconducibili all'apparato prevenzionistico operante in materia di salute e sicurezza, assumono rilievo per il rapporto di lavoro in termini di attribuzione della responsabilità per dolo. Il riferimento è, in particolare, al combinato disposto tra l'articolo 256, comma 2, e l'articolo 178, comma 3, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, in cui viene ribadito il principio di «responsabilizzazione e di cooperazione di tutti i soggetti coinvolti nella produzione, nella distribuzione, nell'utilizzo e nel consumo di beni da cui originano i rifiuti». Sul punto,

⁽⁶⁰⁾ Art. 423-*bis* c.p.

⁽⁶¹⁾ Artt. 426 e 427 c.p.

⁽⁶²⁾ Art. 434 c.p.

⁽⁶³⁾ Art. 438 c.p.

⁽⁶⁴⁾ Art. 439 c.p.

⁽⁶⁵⁾ Art. 452 c.p.

⁽⁶⁶⁾ Art. 500 c.p.

⁽⁶⁷⁾ Art. 632 c.p.

⁽⁶⁸⁾ Art. 635 c.p.

⁽⁶⁹⁾ Art. 674 c.p.

L'orientamento della Cassazione penale è unanime nel ritenere che il reato di abbandono incontrollato di rifiuti è ascrivibile ai titolari di enti ed imprese ed ai responsabili di enti anche sotto il profilo della omessa vigilanza sull'operato dei dipendenti che hanno posto in essere la condotta di abbandono ⁽⁷⁰⁾. L'omessa vigilanza sull'operato altrui, dunque, costituisce elemento strutturale della fattispecie contravvenzionale che, essendo punita anche a titolo di colpa, individua nella titolarità dell'impresa (ovvero nella responsabilità dell'ente) il fondamento giuridico-fattuale dell'addebito omissivo. Sicché è sufficiente che l'abbandono/deposito venga posto in essere anche tramite persone fisiche diverse dal titolare/legale rappresentante perché questi ne risponda, purché ciò avvenga nell'ambito delle attività riconducibili alle imprese e/o agli enti da loro rappresentati. In questo senso la giurisprudenza maggioritaria ha affermato che la *culpa in vigilando*, quale necessario titolo di addebito per il fatto altrui, costituisce un baluardo verso forme di responsabilità oggettiva ⁽⁷¹⁾. Nel merito, si è ritenuto che «in tema di rifiuti la responsabilità per l'attività di gestione non autorizzata non attiene necessariamente al profilo della consapevolezza e volontarietà della condotta, potendo scaturire da comportamenti che violino i doveri di diligenza per la mancata adozione di tutte le misure necessarie per evitare illeciti nella predetta gestione e che legittimamente si richiedono ai soggetti preposti alla direzione dell'azienda» ⁽⁷²⁾.

Diversa invece è la ipotesi di delega di funzioni ai dipendenti preposti al rispetto della normativa sull'ambiente. Nella sentenza del 19 novembre 2013, n. 46237, la Cassazione ha confermato l'orientamento giurisprudenziale prevalente in base al quale una volta che sia provata la sussistenza delle condizioni richieste per il rilascio della delega di funzioni in materia ambientale, la responsabilità penale del delegato non è in discussione. Secondo la Suprema Corte, è corretto ritenere che la delega di funzioni abbia rilevanza penale e che quindi il lavoratore sia, in qualità di delegato all'ambiente, responsabile del reato di cui al decreto legislativo n. 152/2006, articolo 256 (attività di gestione di rifiuti non autorizzata).

⁽⁷⁰⁾ Cass. pen. 22 giugno 2007, n. 24736; Cass. pen. 15 giugno 2011, n. 23971; Cass. pen. 1^o ottobre 2014, n. 40530; Cass. pen. 4 agosto 2017, n. 38849; Cass. pen. 14 settembre 2017, n. 41794.

⁽⁷¹⁾ Cass. pen. n. 41794/2017, cit., conforme a Cass. pen. n. 24736/2007, cit.

⁽⁷²⁾ Cass. pen. n. 23971/2011, cit., conforme a Cass. pen. 11 dicembre 2003, n. 47432.

2. Defunzionalizzazione dei confini dell'ambiente di lavoro e riposizionamento dell'obbligo di sicurezza

A questo punto dell'indagine l'analisi può arricchirsi di un ulteriore elemento di complessità necessario ad esplorare i confini e i limiti delle tesi presentate sul piano dei diritti e delle obbligazioni da riconoscere in capo al datore e al prestatore di lavoro. Prendendo in considerazione il caso in cui il lavoratore svolga la propria prestazione al di fuori dell'unità produttiva, si tratta precisamente di valutare se l'obbligo di sicurezza, riletto in termini di sostenibilità ambientale, debba continuare a tradursi nell'obbligo di garantire la salubrità dell'ambiente non più soggetto al «dominio del datore di lavoro»⁽⁷³⁾, e come ed entro quali limiti i principi di prevenzione e sostenibilità debbano operare in una simile circostanza.

Giustamente è stato osservato che la dilatazione delle espressioni di luogo e di ambiente di lavoro produce due conseguenze⁽⁷⁴⁾: la prima e più nota è che i fattori di rischio non sono più limitati agli agenti tradizionali ma comprendono sempre più elementi organizzativi quali le condizioni di lavoro e le norme attraverso cui il lavoro e dunque la produzione sono organizzati; la seconda riguarda la possibilità che gli effetti di un ambiente di lavoro così latamente inteso si possano produrre anche al di fuori della sfera lavorativa. Il dissolversi dei confini concettuali, materiali e normativi dell'ambiente di lavoro, a ben vedere, fa emergere le reciprocità e i tratti bidirezionali impliciti tra l'apparato prevenzionistico giuslavoristico e le specifiche norme poste alla tutela dell'ambiente in generale, nonché la fungibilità delle rispettive tecniche di tutela e sanzionatorie⁽⁷⁵⁾. Dismessa l'idea del lavoro prestato all'interno di uno spazio fisico confinato, coincidente con la unità produttiva, ci si chiede, in particolare, su chi (enti pubblici e privati, persone fisiche e giuridiche pubbliche o private) dovrebbe incombere l'obbligo di garantire non solo il principio dello sviluppo sostenibile, ma altresì l'insieme dei principi costituzionali che identificano i caratteri fondamentali dell'ambiente

⁽⁷³⁾ A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro*, Cedam, 2011, 242.

⁽⁷⁴⁾ G. LOY, *op. cit.*, 63.

⁽⁷⁵⁾ In argomento, cfr. E. ALES, *Occupational Health and Safety: A Comparative Perspective*, in E. ALES (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 411-449, il quale, nel precisare come la responsabilità civile e penale del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza sia, in molti ordinamenti, estesa anche alle persone che occasionalmente o permanentemente si trovano nei pressi del sito produttivo, sottolinea come in questo caso la normativa lavoristica si sovrapponga a quella di diritto ambientale, specie nei suoi risvolti penalistici (ivi, 421).

come oggetto di tutela giuridica ⁽⁷⁶⁾, così come i principi sull'azione di tutela dell'ambiente ⁽⁷⁷⁾ e quelli sul ruolo dei soggetti pubblici e privati chiamati a concorrere per la sua tutela ⁽⁷⁸⁾ ⁽⁷⁹⁾.

Per dare risposta a questo interrogativo l'analisi della nozione di luogo di lavoro si rende necessaria al fine di verificare se ed entro quali limiti possa ipotizzarsi l'emersione di un obbligo di prevenzione di organizzare ed eseguire l'attività lavorativa oltreché il contesto in cui la stessa è posta in essere in modo tale da limitarne quanto più possibile i rischi e l'impatto sull'ambiente in senso lato, essendo venuta meno la distinzione tra luogo di lavoro *artificiale* e dimensione ambientale *naturale*.

Va innanzitutto rilevato che il nostro ordinamento non si esprime in maniera definitiva sul significato della nozione di luogo di lavoro. L'articolo 1182 c.c. indica che il luogo dell'adempimento dell'opera sia una modalità necessaria seppur non sufficiente per stabilire l'esistenza stessa della fattispecie dell'adempimento, per cui l'opera prestata presso luogo diverso da quello stabilito può di fatto costituire elemento significativo per la determinazione di una mancata esecuzione della prestazione ⁽⁸⁰⁾. Tempo e luogo per il lavoratore subordinato sono individuati dall'articolo 2094 c.c., in cui testualmente viene disposto che il prestatore d'opera è chiamato «a collaborare nell'impresa» e, per mezzo del vincolo di subordinazione inteso quale sintesi tra eterodirezione e coordinamento spazio-temporale ⁽⁸¹⁾, il datore di lavoro determina il luogo della prestazione ⁽⁸²⁾.

È perfino superfluo ricordare che questa interpretazione del dato positivo si riferisce alle sole ipotesi di lavoro subordinato. Meno lo è sottolineare come essa perda smalto laddove i vincoli di subordinazione si attenuino, cedendo il passo all'autonomia nell'esecuzione del rapporto e a forme di lavoro intellettuale, cognitivo, smaterializzato, globalizzato e ubiquitario. La prestazione lavorativa del resto può svolgersi all'interno dei locali aziendali ma anche al di fuori di essi. È possibile peraltro che il datore di lavoro d'intesa col presta-

⁽⁷⁶⁾ Rientrano in questa categoria: il principio dell'antropocentrismo; il principio di unitarietà; il principio di primarietà; il principio di economicità.

⁽⁷⁷⁾ Rientrano in questa categoria: il principio dell'azione preventiva; il principio di precauzione; il principio del bilanciamento; il principio dell'informazione ambientale.

⁽⁷⁸⁾ Rientrano in questa categoria: il principio di corresponsabilità; il principio di cooperazione; il principio di sussidiarietà.

⁽⁷⁹⁾ Per una ricognizione dettagliata di tutti i principi qui menzionati, si rimanda a M. CECCHETTI, *La disciplina giuridica della tutela dell'ambiente come "diritto dell'ambiente"*, in *Federalismi.it*, 2006, n. 25, 56-141.

⁽⁸⁰⁾ M. NAPOLITANO, *Il luogo della prestazione lavorativa*, in *Annali della Facoltà Giuridica dell'Università di Camerino*, 2012, n. 1, 103 ss.

⁽⁸¹⁾ P. ICHINO, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 1989, 91 ss.

⁽⁸²⁾ A. PERULLI, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, 1992, 1.

tore non scelga di determinare il luogo della prestazione, o comunque lo identifichi in forma generica seguendo il criterio della prevalenza, ovvero che individui una moltitudine di luoghi di esecuzione, sempre diversi e provvisori, sulla scorta di una esigenza di mobilità geografica dai contenuti non determinabili a priori (c.d. lavoro itinerante). Senza accendere troppo la immaginazione, si pensi a tutta una serie di attività non industriali in cui il servizio e la connessa prestazione lavorativa si realizzi *open air*, come nel caso della guida alpina ⁽⁸³⁾, dell'assistente bagnante ⁽⁸⁴⁾, del personale addetto al trasporto su strada o delle forze dell'ordine.

Si potrebbe argomentare, allora, che il riferimento all'obbligo a collaborare nell'impresa non valga ad identificare un luogo specifico: esso dovrebbe piuttosto leggersi in combinato disposto con gli articoli 2082 e 2555 c.c., identificativi rispettivamente della nozione di imprenditore e azienda, per cui il prestatore di lavoro sarebbe chiamato a collaborare nell'esercizio dell'impresa, vale a dire all'organizzazione, e non dunque all'interno dei locali dell'impresa. È del resto lo stesso decreto legislativo n. 81/2008 a qualificare il datore di lavoro come «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» ⁽⁸⁵⁾. Specularmente, la nozione di lavoratore, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *a*, del medesimo decreto legislativo, identifica la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato».

Ma questa lettura se da un lato esalta la vocazione universalistica del decreto legislativo n. 81/2008 ⁽⁸⁶⁾, dall'altro incontra più di un ostacolo quando l'analisi si sposta dalla valutazione dell'atto di determinazione del luogo di lavoro quale espressione dell'esercizio del potere datoriale, alla valutazione del luogo di lavoro quale parametro per la identificazione dei confini

⁽⁸³⁾ La guida alpina è la figura professionale preposta all'accompagnamento dei soggetti che desiderano intraprendere una scalata, una gita sci alpinistica, un'escursione i quali pertanto si affidano all'esperienza e alle conoscenze tecniche per poter affrontare in sicurezza il mondo della montagna.

⁽⁸⁴⁾ L'assistente bagnante è lo specialista che veglia sulla sicurezza di chi frequenta piscine e stabilimenti balneari marini o lacuali, capace ed esperto negli interventi di soccorso di chi si trova in situazione di pericolo in acqua.

⁽⁸⁵⁾ Art. 2, comma 1, lett. *b*, d.lgs. n. 81/2008.

⁽⁸⁶⁾ P. PASCUCCI, *3 agosto 2007-3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Aras, 2011, 39; F. CARINCI, *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *ADL*, 2008, n. 2, I, 343 ss.; L. MONTUSCHI, *Verso il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 116, 799 ss.; V. SPECIALE, *La nuova legge sulla sicurezza del lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2007, n. 60.

dell'obbligo di sicurezza, con specifico riferimento ai requisiti di cui all'allegato IV del decreto legislativo n. 81/2008. Ai sensi dell'articolo 62 del decreto legislativo n. 81/2008, infatti, per luoghi di lavoro devono intendersi gli spazi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro. Orbene, per dare risposta all'interrogativo in esame, occorre soffermarsi sul significato della nozione di pertinenza, il cui riferimento può essere soggetto a un complesso ordine di interpretazioni: come sinonimo di proprietà di un bene; di area di esercizio del potere datoriale; di azienda come identità fisica oppure come entità organizzativa.

Seguendo una interpretazione restrittiva, la nozione di pertinenza andrebbe letta alla luce dell'articolo 817 c.c., in forza del quale «sono pertinenze le cose destinate in modo durevole a servizio o ad ornamento di un'altra cosa. La destinazione può essere effettuata dal proprietario della cosa principale o da chi ha un diritto reale sulla medesima». La nozione civilistica di pertinenza implica che la destinazione debba essere caratterizzata dal requisito della durevolezza, intesa nel senso che, pur non essendo necessarie la perpetuità e la permanenza, il rapporto pertinenziale non può essere né occasionale né temporaneo. Inoltre, la costituzione del vincolo pertinenziale presuppone un elemento oggettivo, consistente nella materiale destinazione del bene accessorio ad una relazione di complementarità con quello principale, e un elemento soggettivo, consistente nella effettiva volontà del titolare del diritto di proprietà o di altro diritto reale sui beni collegati di destinare il bene accessorio al servizio o all'ornamento del bene principale⁽⁸⁷⁾. Ancora, ai fini della sussistenza del vincolo di pertinenza tra bene principale e bene accessorio è necessaria la presenza del requisito soggettivo dell'appartenenza di entrambi al medesimo soggetto nonché del requisito oggettivo della contiguità, anche solo di servizio, tra i due beni, ai fini del quale è necessario che il bene accessorio arrechi una utilità al bene principale e non al proprietario di esso⁽⁸⁸⁾. Nel caso di nostro interesse, dunque, l'obbligo di sicurezza dovrebbe estendersi ai luoghi di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva solo se di proprietà del datore di lavoro e se identificati in modo specifico, non occasionale e non temporaneo. In tutti gli altri casi, il luogo di lavoro non sarebbe di pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva e dunque non costituirebbe un parametro utile per identificare il campo di applicazione oggettivo dell'obbligo di sicurezza.

⁽⁸⁷⁾ Cass. 5 dicembre 2013, n. 27302.

⁽⁸⁸⁾ Cass. 10 giugno 2011, n. 12855.

Seguendo una diversa impostazione, la nozione di pertinenza dovrebbe intendersi, in senso estensivo, come sinonimo di attinenza, connessione, correlazione all'azienda, vale a dire in termini di rapporto di reciprocità sul piano delle attribuzioni logico-funzionali tra organizzazione dei fattori produttivi ed esecuzione della prestazione lavorativa, a prescindere dalla identificazione di uno spazio fisico, delimitato o meno, entro cui il lavoro viene ad essere svolto. Questa interpretazione, che apre una serie di problemi legati all'estensione dei confini dell'obbligo di sicurezza e, necessariamente, degli strumenti di riequilibrio della posizione debitoria, è rafforzata anche dal dato letterale derivante dalla scelta del legislatore di dare rilievo alla pertinenza non solo in relazione alla unità produttiva ma, indistintamente, anche alla nozione di azienda: se unità produttiva e azienda sono due concetti richiamati in modo alternativo nella medesima disposizione, allora essi non possono essere confusi, per cui il primo vale ad indicare il luogo fisico, mentre il secondo la dimensione organizzativa.

In favore di questa seconda interpretazione depone quella parte della dottrina secondo cui tanto la nozione di datore di lavoro che quella di lavoratore non solo prescindono dalla tipologia contrattuale impiegata, ma esaltano il dato funzionale a discapito di quello spaziale, richiedendo l'inserimento dell'attività lavorativa non nel luogo di lavoro proprio di un datore, bensì nell'ambito dell'organizzazione apprestata da quest'ultimo⁽⁸⁹⁾. A conclusioni sostanzialmente analoghe è giunto chi ha constatato come l'ambiente di lavoro, concepito come «parametro fisico che si inserisce nello schema causa-effetto dell'evento dannoso», sia «già superato dallo stesso articolo 2087 c.c., che impone all'imprenditore di adottare le misure di sicurezza non necessariamente nel solo luogo fisico dove si svolge la prestazione, bensì nell'esercizio dell'impresa»⁽⁹⁰⁾. Il contenuto dell'articolo 2087 c.c. contribuirebbe, in questo senso, alla costruzione del concetto di ambiente di lavoro quale sede, non necessariamente fisica, che facendo emergere la specificità dell'organizzazione, permette di ricomporre le posizioni debitorie dell'obbligo di sicurezza: è come se l'individuazione dell'ambiente di lavoro «operasse una *reductio ad unum* dei diversi processi di disgregazione (soggettiva ed oggettiva) che connotano la moderna attività economica»⁽⁹¹⁾.

⁽⁸⁹⁾ Per tali osservazioni, oltre a L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, cit., e L. MONTUSCHI, voce *Ambiente di lavoro*, in *DDPComm*, 1987, I, si veda P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, cit., 25-26, e V. PASQUARELLA, *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2016, n. 1, 115.

⁽⁹⁰⁾ G. LOY, *op. cit.*, 53.

⁽⁹¹⁾ F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014, 15.

L'ipotesi della defunzionalizzazione dei confini concettuali e materiali dell'ambiente di lavoro, ai fini della identificazione dei confini dell'obbligo di sicurezza, trova manforte anche in un orientamento consolidato della Corte di Cassazione, tendente a fornire un'interpretazione estensiva della relativa nozione. Già dagli anni Sessanta è stato definito ambiente di lavoro quello che circonda l'operaio, essendo del tutto indifferente che esso sia delimitato dallo steccato di un cantiere o abbia invece una collocazione in aperta campagna ⁽⁹²⁾. Tale interpretazione estensiva ha portato la giurisprudenza a ricomprendere nella nozione di ambiente di lavoro l'intera zona in cui si svolge l'attività lavorativa anche se intrapresa dal prestatore di opera di propria iniziativa ⁽⁹³⁾. Sulla scorta di tale orientamento, più di recente la Suprema Corte ha chiarito che la normativa antinfortunistica si applica al fine di garantire la sicurezza «anche delle persone estranee che possano trovarsi occasionalmente nei luoghi di lavoro e, potenzialmente, nella situazione di pericolo» ⁽⁹⁴⁾. Proprio dal fatto che le disposizioni prevenzionali sono da considerare emanate nell'interesse di tutti, finanche degli estranei al rapporto di lavoro, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere, quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa, consegue che, «in caso di lesioni e di omicidio colposi, perché possa ravvisarsi l'ipotesi del fatto commesso con violazione delle norme dirette a prevenire gli infortuni sul lavoro, è necessario e sufficiente che sussista tra siffatta violazione e l'evento dannoso un legame causale».

Significativa è altresì una decisione riguardante la diffusione nell'ambiente esterno all'azienda di gas ammoniaci ⁽⁹⁵⁾, nella quale la Suprema Corte ha ravvisato la sussistenza del delitto di omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro di cui all'articolo 437, primo comma, c.p. anche quando «il pericolo di disastro non riguardi eventi tragici o di vasta portata, ma eventi lesivi connotati da diffusività o non controllabilità produttivi di un danno contenuto; e anche quando le cautele omesse non siano di importanza fondamentale per la sicurezza del lavoro». Nella fattispecie, si ritenne sussistente il pericolo di disastro ed anche di infortunio sul lavoro, «poiché la forza e la direzione del vento avrebbero potuto portare la sostanza nociva all'interno dello stabilimento dove si trovavano i lavoratori o anche all'esterno, come poi è avvenuto».

⁽⁹²⁾ Cass. pen. 26 agosto 1969, n. 1349.

⁽⁹³⁾ Cass. pen. 9 luglio 1974, n. 4739. Si veda, conformemente, Cass. pen. 6 novembre 1980, n. 11550; Cass. pen. 6 marzo 1990, n. 3209; Cass. pen. 16 ottobre 2013, n. 42501.

⁽⁹⁴⁾ Cass. pen. 11 aprile 2016, n. 14775.

⁽⁹⁵⁾ Cass. pen. 18 gennaio 2006, n. 7337.

Ai fini della individuazione dei soggetti gravati dagli obblighi prevenzionistici, la Corte di Cassazione ha inoltre ritenuto opportuno rimarcare che la identificazione di uno spazio quale luogo di lavoro non possa «prescindere dalla identificazione del plesso organizzativo al quale lo spazio in questione accede» e ciò si ricava proprio dalla definizione che il legislatore ha voluto dare di un luogo di lavoro, «laddove ha previsto un collegamento di ordine spaziale (“all’interno dell’azienda”) o almeno pertinenziale tra l’azienda o l’unità produttiva e il luogo di lavoro stesso, e lo implica la logica stessa della normativa prevenzionistica che attribuisce obblighi di sicurezza a colui che è titolare di poteri organizzativi e decisionali che trovano nei luoghi di lavoro l’ambito spaziale e funzionale di estrinsecazione»⁽⁹⁶⁾. La Suprema Corte ha quindi puntualizzato che «proprio ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro» e che in particolare «può trattarsi anche di un luogo nel quale i lavoratori si trovino esclusivamente a dover transitare, se tuttavia il transito è necessario per provvedere alle incombenze loro affidate»⁽⁹⁷⁾.

Per contro, non può parlarsi di luogo di lavoro – da preferirsi in questo caso alla locuzione ambiente di lavoro – «solo sul presupposto che un qualsiasi soggetto, che è anche prestatore d’opera in favore di taluno, vi si trovi a transitare». La Corte ribadisce dunque la stretta correlazione che esiste tra la nozione di luogo di lavoro e la specifica organizzazione imprenditoriale alla quale questo accede in funzione servente; «correlazione che deriva dalla necessità che si tratti di ambito spazio-funzionale sul quale possano e debbano estendersi i poteri decisionali del vertice della compagine». Ne discende quindi la formulazione del seguente principio di diritto: «in materia di responsabilità per violazioni delle norme antinfortunistiche, il datore di lavoro obbligato al rispetto delle prescrizioni dettate dal Titolo II del d.lgs. n. 81/2008 per la sicurezza dei luoghi di lavoro va identificato in colui che riveste tale ruolo nell’organizzazione imprenditoriale alla quale accede il luogo di lavoro medesimo».

Riprendendo un suo precedente orientamento in materia di attribuzione della responsabilità penale⁽⁹⁸⁾, la Cassazione⁽⁹⁹⁾, nel confermare la condanna di

⁽⁹⁶⁾ Cass. pen. 9 ottobre 2015, n. 40721, conforme a Cass. pen. 19 luglio 2011, n. 28780: nella nozione di “luogo di lavoro”, rilevante ai fini della sussistenza dell’obbligo di attuare le misure antinfortunistiche, rientra non soltanto il cantiere, ma anche ogni altro luogo in cui i lavoratori siano necessariamente costretti a recarsi per provvedere ad incombenze inerenti all’attività che si svolge nel cantiere stesso.

⁽⁹⁷⁾ Cass. pen. n. 40721/2015, cit.

⁽⁹⁸⁾ Cass. pen. 21 novembre 2003, n. 3694.

⁽⁹⁹⁾ Cass. pen. n. 14775/2016, cit.

un datore di lavoro ritenuto responsabile di un infortunio ai danni di un suo dipendente, verificatosi nei pressi di una fontana dove il lavoratore coinvolto si era recato per bere, ha sancito che per luogo di lavoro debba considerarsi qualsiasi luogo dove il lavoratore possa accedere anche a prescindere dalle specifiche incombenze affidate dal datore di lavoro. Secondo la Suprema Corte, infatti, la normativa antinfortunistica obbliga il datore di lavoro ad evitare e scongiurare anche scelte irrazionali del lavoratore. Solo quando il comportamento di quest'ultimo è imprevedibile ed eccezionale il datore di lavoro è esonerato da responsabilità. Diversamente risponde di una condotta prevedibile e controllabile del lavoratore.

Parzialmente difforme da questo indirizzo è la sentenza della Cassazione penale 5 ottobre 2017, n. 45808, nella quale si è formulato il principio di diritto per cui in caso di infortunio mortale occorso a un lavoratore inviato all'esterno dei locali aziendali, il datore di lavoro risponde del delitto di omicidio colposo, qualora abbia omesso di rispettare i doveri di valutazione del rischio e di formazione del lavoratore. Questi doveri discendono infatti dal generale obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi presenti nei luoghi di lavoro nei quali sono chiamati ad operare i dipendenti, ovunque essi siano situati ⁽¹⁰⁰⁾ e dal parimenti generale obbligo di formare i lavoratori, in particolare in ordine ai rischi connessi alle mansioni ⁽¹⁰¹⁾. Nel ribadire dunque che ogni tipologia di spazio può assumere la qualità di luogo di lavoro, a condizione che ivi sia ospitato almeno un posto di lavoro o esso sia accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro ⁽¹⁰²⁾, la Suprema Corte sembra attribuire all'obbligo di valutazione dei rischi e all'obbligo formativo una funzione dirimente nel riequilibrio della posizione debitoria del datore di lavoro, scongiurando così il pericolo di una inammissibile responsabilità di natura oggettiva ⁽¹⁰³⁾, in cui «la posizione di garanzia verrebbe a non coincidere con i poteri impeditivi sui quali essa si deve sorreggere per rimanere nei confini del principio della responsabilità penale personale e colpevole di cui al primo comma dell'articolo 27 Cost.» ⁽¹⁰⁴⁾.

⁽¹⁰⁰⁾ Art. 15, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2008.

⁽¹⁰¹⁾ Art. 37, comma 1, lett. b, d.lgs. n. 81/2008.

⁽¹⁰²⁾ Cass. pen. 20 gennaio 2014, n. 2343; Cass. pen. n. 28780/2011, cit.; Cass. pen. n. 40721/2015, cit.

⁽¹⁰³⁾ A parlare in questi termini di una responsabilità di natura oggettiva è M. GALLO, *Smart working e sicurezza del lavoro, quali gli obblighi del datore?*, in *GLav*, 2017, n. 45, 13.

⁽¹⁰⁴⁾ L.M. PELUSI, *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *DRI*, 2017, n. 4, 1055.

3. *Segue: legge 22 maggio 2017, n. 81: la istituzionalizzazione del lavoro smaterializzato*

La legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, disciplina al capo II il c.d. lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ⁽¹⁰⁵⁾. Si tratta di una ipotesi di giuridificazione di una modalità organizzativa del lavoro, già in uso nell'ambito della gestione delle risorse umane, con particolare riferimento all'organizzazione del personale dirigente, dei quadri apicali e delle alte professionalità impiegate, le cui prestazioni di lavoro sono state, tradizionalmente, contraddistinte da una attenuazione dei vincoli spazio-temporali nell'esecuzione della prestazione lavorativa, in corrispondenza di un maggior grado di autonomia e responsabilità richiesto dall'attività dedotta in contratto. L'archetipo organizzativo del lavoro agile sta, propriamente, nel tendenziale superamento della linea di demarcazione tra ambiente di lavoro e ambiente inteso in senso lato, nell'ambito del quale i locali aziendali divengono soltanto una, e talvolta neppure la più rilevante, delle molteplici unità spaziali entro cui il prestatore di lavoro è chiamato a svolgere le proprie mansioni ⁽¹⁰⁶⁾. Quanto basta per superare, anche sul piano del diritto positivo, la colonna d'Ercole rappresentata dall'idea dell'ambiente di lavoro come

⁽¹⁰⁵⁾ Cfr. M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del mercato del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, 962-963; E. DAGNINO, M. MENEGOTTO, L.M. PELUSI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017; nonché G. SANTORO-PASSARELLI, *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, 771 ss.; M. LAI, *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, ivi, 2017, n. 4, 985 ss.; S. NAPPI, *Riforma del lavoro autonomo, lavoro agile e altri esercizi stilistici parlamentari in una legislatura incompiuta*, in *DML*, 2017, n. 2, I, 197 ss.; A. DONINI, *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017.

⁽¹⁰⁶⁾ E ciò in modo non dissimile da quanto avviene con le c.d. collaborazioni a progetto miste, cioè prestate in parte nei locali aziendali, in parte all'esterno. Cfr. A. MARCIANO, *op. cit.*, 107, secondo la quale nel «caso delle collaborazioni miste, dove almeno una parte della prestazione si svolge al di fuori dell'unità produttiva del committente, non sembra si possa ritenere completamente assente una tutela per i collaboratori, considerato che un consolidato orientamento giurisprudenziale considera “luogo di lavoro” anche l'ambiente esterno, dove il lavoratore è chiamato ad eseguire la propria prestazione, specie nel caso in cui quest'ultimo utilizzi attrezzature o strumenti forniti dal committente».

luogo fisico artificiale ⁽¹⁰⁷⁾, isolato dalla dimensione naturale, e dunque oggetto di uno specifico apparato prevenzionistico in materia di salubrità, salute e sicurezza, rigorosamente distinto dall'impianto prevenzionistico proprio del diritto ambientale.

Rispetto a una valutazione di simile portata appare perfino riduttivo rimarcare il rilievo pubblicistico "esterno" che assumono le norme della legge in commento riguardanti il potere di controllo disciplinare ⁽¹⁰⁸⁾ e la sicurezza sul lavoro ⁽¹⁰⁹⁾. Per quanto di interesse ai fini della nostra indagine, va sottolineato che, sebbene in dottrina si discuta dell'applicazione o meno al lavoro agile della normativa prevenzionistica prevista per il telelavoro ⁽¹¹⁰⁾, il combinato disposto tra l'articolo 2087 c.c., la nozione di prevenzione di cui al decreto legislativo n. 81/2008, articolo 2, comma 1, lettera *n*, le misure generali di tutela *ex* articolo 15, comma 1, in particolare lettere *a* e *b*, del medesimo decreto legislativo, continua a trovare applicazione rispetto a qualsivoglia formula organizzativa del lavoro ⁽¹¹¹⁾. Con una serie di conseguenze tra loro concatenate.

In primo luogo, il datore di lavoro, nel garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile, è tenuto a consegnare al prestatore di lavoro e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale, prescindere dai contenuti della valutazione globale e documentata dei rischi effettuata *ex* articolo 30, decreto legislativo n. 81/2008, siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, i quali dovranno tener conto del rispetto della

⁽¹⁰⁷⁾ A. ALLAMPRESE, P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, 311 ss.

⁽¹⁰⁸⁾ L'art. 21 dispone: «1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. 2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari».

⁽¹⁰⁹⁾ L'art. 22 dispone: «1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. 2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali».

⁽¹¹⁰⁾ M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, 8-11 (disponibile anche in www.bollettinoadapt.it, Indice A-Z, voce *Lavoro agile*, sezione *Percorsi di lettura*).

⁽¹¹¹⁾ R. GUARINIELLO, *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *DPL*, 2017, n. 32-33, 2007-2012.

salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente. Il lavoratore, a sua volta, sarà tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione fuori dai locali aziendali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente. Ancora, l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile individuerà le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che diano luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, dettagliando i comportamenti tipizzati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, tra i quali peraltro già figurano, a mero titolo di esempio, le mancanze recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale o all'igiene, nonché la inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali. Quest'ultimo obbligo potrebbe essere assolto attraverso un concorso di misure di prevenzione, che includano una costante circolarità informativa tra azienda e lavoratore, l'organizzazione di corsi di formazione specialistici in tema di salute, sicurezza e ambiente ⁽¹¹²⁾, la redazione di codici di comportamento con modalità e forme non dissimili, seppur rafforzate in termini di profondità regolativa e meccanismi sanzionatori, da quanto già previsto nei codici di condotta e regolamenti aziendali di importanti realtà industriali ⁽¹¹³⁾.

⁽¹¹²⁾ P. TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, 75-85.

⁽¹¹³⁾ Nei quali, a mero titolo di esempio, si dispone che «Tutti i collaboratori sono responsabili di e tenuti a mantenere l'ordine nella rispettiva postazione di lavoro e ad operare con la dovuta diligenza per prevenire danni alle attrezzature aziendali nonché l'inquinamento di suolo, acqua e aria. Vanno rispettate le disposizioni in materia di tutela ambientale» (punto 3.1, *Diligenza/ambiente*, del Regolamento aziendale ABB, in vigore dal 1° gennaio 2016); oppure si legge che l'azienda «si impegna al miglioramento costante in materia ambientale, concentrando i suoi sforzi nelle aree di maggiore impatto presso i siti di produzione, distribuzione e gli uffici di grandi dimensioni»; «adempie nella forma e nella sostanza alle leggi e ai regolamenti sull'ambiente applicabili e si aspetta che tutti i dipendenti facciano lo stesso. Nel caso in cui non esistano leggi, saranno i dipendenti stessi a stabilire standard appropriati di livello elevato»; «si impegna, e si aspetta, che tutti i dipendenti si impegnino a ridurre l'impatto ambientale delle [proprie] operazioni [...] tramite l'utilizzo efficace delle risorse, la pianificazione dei trasporti, la riduzione degli scarti e delle emissioni e la movimentazione accurata di sostanze pericolose. Gli standard ambientali [...] si applicano a tutti i siti e aspetti» dell'attività aziendale (punto 5.18, *Ambiente*, del Codice di condotta TenarisDalmine, in vigore dal 1° maggio 2018); o ancora si dispone che tutti i destinatari del codice, inclusi gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i fornitori «sono tenuti a: «valutare e gestire sempre con grande attenzione gli aspetti ambientali in maniera preventiva, e intervenire fattivamente per evitare situazioni e comportamenti ambientali non corretti» (punto 3, *Regole di comportamento*, lett. n, *Tutela dell'ambiente*, del Codi-

4. Principio dello sviluppo sostenibile e organizzazione del lavoro

Appare ora possibile trarre una ulteriore conclusione che va contestualizzata nell'ambito della duplice rilevanza contrattuale e pubblicistica attribuita a taluni profili prevenzionistici e sanzionatori della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Rientrano nella portata dell'obbligo di sicurezza dell'articolo 2087 c.c., sul piano prevenzionistico e della responsabilità civile e penale, l'insieme dei comportamenti e fatti che hanno una incidenza su interessi di carattere pubblico generale connessi con la salvaguardia della salute (anche) della popolazione e dell'ambiente inteso in senso lato; nonostante la tendenza del legislatore italiano a positivizzare ogni possibile regola cautelare e di condotta in materia di prevenzione sul lavoro, vuoi sotto forma di prescrizioni comportamentali dettagliate, vuoi sotto forma di disposizioni a contenuto generale ⁽¹¹⁴⁾, queste fattispecie possono essere, almeno in una prospettiva evolutiva, interpretate anche in senso estensivo, nella direzione di ricomprendere tutte quelle ipotesi di c.d. rischi ambientali emergenti che, allo stato, non hanno assunto rilievo sul piano del diritto positivo.

Il corollario di questa conclusione è che la violazione degli obblighi prevenzionistici connessi alla tutela della popolazione e dell'ambiente inteso in senso lato rilevano non solo ai fini dell'attribuzione della responsabilità penale, ma anche in termini di esatto adempimento della prestazione lavorativa, nella misura in cui l'obbligo di sicurezza e le relative declinazioni di carattere speciale si riconducano nel novero delle obbligazioni in capo (anche) al prestatore di lavoro. Se è vero infatti che con il decreto legislativo n. 81/2008 l'adempimento dell'obbligo di sicurezza da parte del lavoratore è venuto a configurarsi come una «posizione di vincolo compresa nel contenuto della

ce etico Salini Impregilo, in vigore dal 12 aprile 2017); «sviluppare una conoscenza approfondita sulle tematiche di sviluppo globale sostenibile e conservazione delle bio-diversità ed a prendere iniziative a tutela dell'ambiente nella vita quotidiana, sul luogo di lavoro e nella società»; «contribuire, per quanto di propria competenza, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela dell'ambiente»; «valutare sempre gli effetti della propria condotta in relazione al rischio di danno all'ambiente»; «conformemente alla propria formazione ed esperienza, nonché alle istruzioni e ai mezzi forniti ovvero predisposti, non adottare comportamenti che potrebbero recare danno all'ambiente»; «adottare misure dirette alla prevenzione della produzione ed alla riduzione della nocività dei rifiuti»; «assicurare la tutela del suolo e del sottosuolo, dell'atmosfera la conservazione del territorio nonché la tutela delle acque superficiali, marine e sotterranee» (punto 5.4, *Tutela dell'ambiente*, del Codice etico Gruppo Bonfiglioli, in vigore dal 28 marzo 2014).

⁽¹¹⁴⁾ F. SGUIBBI, *I reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro: connotati del sistema*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, in particolare 261.

prestazione oggetto dell'obbligo fondamentale di lavorare»⁽¹¹⁵⁾, in aggiunta alla necessità di adottare modelli organizzativi progettati tenendo in massima considerazione le problematiche prevenzionistiche, lo svolgimento dell'attività lavorativa di tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo e, quindi, l'adempimento della loro prestazione, non può essere tenuto distinto dall'osservanza della normativa di sicurezza e dai relativi obblighi⁽¹¹⁶⁾ direttamente o indirettamente connessi con la protezione dell'ambiente. Obblighi che, non a caso, sono stati già declinati all'interno dei sistemi di classificazione e inquadramento del personale in taluni settori produttivi ad elevato impatto ambientale⁽¹¹⁷⁾, nonché, come anticipato *supra*, nei codici etici e di condotta di importanti realtà industriali⁽¹¹⁸⁾, ovvero in taluni recenti contratti aziendali intervenuti a disciplinare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile⁽¹¹⁹⁾.

⁽¹¹⁵⁾ M. CORRIAS, *I lavoratori*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2012, 221.

⁽¹¹⁶⁾ *Ibidem*.

⁽¹¹⁷⁾ Il riferimento è al CCNL Energia e petrolio, il cui art. 9 disciplina l'impianto classificatorio dei lavoratori assunti dalle aziende del settore. La valutazione complessiva della professionalità espressa è rappresentata dalla combinazione tra l'inquadramento nelle singole categorie e l'apprezzamento dell'apporto professionale all'interno delle categorie stesse. L'inquadramento nelle categorie avviene sulla base delle declaratorie e con riferimento diretto o analogico ai ruoli professionali individuati per ciascuna categoria. L'apprezzamento dei singoli apporti professionali avviene attraverso la valutazione analitica e complessiva inscindibile di una serie di fattori oggettivi e soggettivi, i quali includono «la responsabilità che il ruolo ha di assicurare, secondo le proprie competenze e nell'espletamento delle attività o dei compiti propri, la sicurezza delle persone e degli impianti e la tutela dell'ambiente. Nell'organizzazione esistono ruoli che non hanno responsabilità dirette di questo tipo, altri che sono esposti a limitate responsabilità, altri che hanno responsabilità significative, altri ancora che hanno una responsabilità diretta ed ampia».

⁽¹¹⁸⁾ Esemplicativa in tal senso è la previsione del Codice etico del Gruppo Bonfiglioli, cit., punto 7, *Violazione del codice etico e sistema sanzionatorio*, in forza della quale le relative disposizioni, incluse quelle relative alla tutela dell'ambiente, devono considerarsi «parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dirigenti e dipendenti delle aziende del Gruppo Bonfiglioli, impiegati sia in Italia sia nelle sedi estere. La violazione e la non applicazione anche parziale del codice etico da parte dei soggetti destinatari costituirà inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare etico, con la conseguente adozione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità o recidività delle condotte, che potranno comportare anche una richiesta di risarcimento per i danni subiti sia materiali che di immagine dall'azienda e sempre nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili, nonché di ulteriori norme a tutela dei lavoratori che risultino applicabili nei Paesi di riferimento».

⁽¹¹⁹⁾ Cfr., ad esempio, il rinnovo dell'accordo integrativo della Manfrotto in forza del quale, tra le altre cose, si prevede che «nello svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali il lavoratore dovrà astenersi dal compiere comportamenti recanti pregiudizio alla persona, alla disciplina, alla morale, all'igiene e all'ordine pubblico. In conformità all'obbligo generale di prevenzione sancito dal d.lgs. n. 81/2008 e dal d.lgs. n. 152/2006, il

E tutto ciò in coerenza con il principio generale dell'azione ambientale sancito all'articolo 3-ter del decreto legislativo n. 152/2006, in forza del quale «La tutela dell'ambiente e degli ecosistemi naturali e del patrimonio culturale deve essere garantita da tutti gli enti pubblici e privati e dalle persone fisiche e giuridiche pubbliche o private, mediante una adeguata azione che sia informata ai principi della precauzione, dell'azione preventiva, della correzione, in via prioritaria alla fonte, dei danni causati all'ambiente, nonché al principio “chi inquina paga” che, ai sensi dell'articolo 174, comma 2, del Trattato delle unioni europee, regolano la politica della comunità in materia ambientale».

Si tratta a questo punto di affrontare il nodo relativo a quella fitta rete di micro-comportamenti e profili organizzativi della produzione e del rapporto di lavoro che, pur non generando effetti immediati ed evidenti sull'ambiente, tendono a fare massa critica o comunque contribuiscono silenziosamente a creare i presupposti per il dispiegarsi di effetti ambientali di più ampia portata nel lungo termine. Nella convinzione che non sia più possibile studiare in modo completo e aderente alla realtà la disciplina dei contratti ignorando quei problemi di tutela dell'ambiente da troppo tempo relegati alla sola figura del danno ambientale ⁽¹²⁰⁾, ci si domanda se e in che misura il principio di prevenzione e quello dello sviluppo sostenibile debbano operare, in termini prescrittivi, nei confronti di quei profili di connessione tra organizzazione del lavoro, tutela della salute e sicurezza e salvaguardia delle risorse materiali e naturali, il cui rilievo pubblicistico non sia apprezzabile secondo i tradizionali criteri dell'offensività ⁽¹²¹⁾, stante la difficoltà di accertamento del nesso

lavoratore si asterrà altresì dal compiere comportamenti che potrebbero recare danno all'ambiente».

⁽¹²⁰⁾ M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi “ecologica” del diritto contrattuale*, ESI, 2016.

⁽¹²¹⁾ Per dare maggiore concretezza alla domanda di ricerca, che può apparire sfuggente o meramente teorica, si consideri il caso della politica ambientale ed energetica adottata dall'azienda FCA e declinata in un regolamento aziendale nel quale vengono formalizzati i seguenti obiettivi «che tutti i dipendenti devono conoscere, condividere e mettere in pratica»: proteggere l'ambiente, salvaguardare la biodiversità e combattere i cambiamenti climatici attraverso un uso efficiente dell'energia e delle risorse naturali; garantire il miglioramento continuo del Sistema di gestione Ambiente ed energia, prevenendo eventi derivanti dalle proprie attività che possano generare forme di inquinamento ed assicurando il continuo miglioramento delle prestazioni energetiche; assicurare il rispetto della normativa ambientale e di quella relativa agli usi, ai consumi e all'efficienza energetica; assicurare la formazione dei propri dipendenti, affinché sviluppino una corretta coscienza ambientale ed energetica; ottimizzare l'uso delle principali materie prime nei processi produttivi; razionalizzare la gestione dei rifiuti, promuovendo azioni di raccolta differenziata, riducendo la quantità di rifiuti generati e favorendo le filiere di recupero; promuovere la riduzione dei consumi idrici, favorendo azioni di riuso e riciclo; promuovere la riduzione dei prodotti chimici potenzial-

di causalità derivante dalla latenza e dal carattere diacronico dei rischi ecologici, sui quali si innesta la concorrenza di fattori causali di diversa natura.

L'indagine si presta, ancora una volta, ad essere svolta alla luce di quella riflessione attorno ai confini del diritto civile che, nel riportare il discorso dell'analisi contrattuale nel sistema ordinamentale nel suo complesso, ha condotto una parte oramai consistente della dottrina a riconoscere come la norma civilistica, in generale, tenda sempre di più ad identificarsi non solo e non tanto con il diritto patrimoniale e con i rapporti economici, bensì con l'insieme dei rapporti civili ⁽¹²²⁾.

È noto che la dottrina giuslavoristica non sia rimasta estranea alla opzione di integrazione del contratto di lavoro con i valori posti dall'ordinamento costituzionale, anzi ha largamente anticipato l'evoluzione civil-costituzionale del diritto privato ⁽¹²³⁾. Anche nel nostro settore si è parlato del diritto civile come una branca del "diritto sociale", identificativa dell'insieme di regole «destinate a dare alla società un assetto moderno, democratico ed evoluto, secondo i valori ed i principi politico-giuridici affermati nella Carta costituzionale» ⁽¹²⁴⁾. Significativa è stata, nell'incedere circolare tra Codice civile e dato costituzionale, la ricostruzione dei limiti al potere direttivo

mente dannosi per l'ambiente; sensibilizzare i fornitori, in particolare quelli presenti nel sito, sull'adozione di standard operativi in linea con la politica ambientale ed energetica aziendale. Tale regolamento è affisso nelle bacheche adiacenti a ciascuna postazione lavorativa, insieme alla c.d. piramide ambientale che, dalla base al vertice, individua delle fasce colorate di rischi, condizioni ed eventi ambientali verificabili sulla postazione lavorativa, di fianco alle quali è disposto un calendario annuale entro cui i lavoratori sono chiamati a segnare, mese per mese, il numero di eventi associati a ciascun rischio e le proposte per evitare che l'evento si verifichi nuovamente. Dal verde della base al rosso del vertice, sono previste le seguenti tipologie di eventi: azioni pericolose per l'ambiente; condizioni pericolose per l'ambiente; mancati incidenti ambientali; emergenze minori; emergenze; emergenze gravi; emergenze molto gravi.

⁽¹²²⁾ I capisaldi di tale filone dottrinale sono: E. FINZI, *Riflessi privatistici della Costituzione*, in P. CALAMANDREI, A. LEVI (diretto da), *Commentario sistematico alla Costituzione italiana*, 1° vol., Barbèra, 1950, vol. I, 38 ss.; M. GIORGIANNI, *Il diritto privato e i suoi attuali confini*, in RTDPC, 1961, n. 2, 399 ss.; P. BARCELLONA, *Intervento statale e autonomia privata nella disciplina dei rapporti economici*, Giuffrè, 1969; S. RODOTÀ, *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, 1969; C. VARRONE, *Ideologia e dogmatica nella teoria del negozio giuridico*, Jovene, 1972, in particolare 163; C. DONISI, *Verso la "depatrimonializzazione" del diritto privato*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 1980, n. 3, 644 ss.; A. DE CUPIS, *Sulla "depatrimonializzazione" del diritto privato*, in RDC, 1982, n. 4, II, 482 ss.; P. PERLINGIERI, *"Depatrimonializzazione" e diritto civile*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 1983, n. 1, 1 ss.

⁽¹²³⁾ Specie con riguardo alla tutela dei valori etico-personali connessi alla tutela psichica e fisica del prestatore di lavoro: cfr. A. MARCIANÒ, *Responsabilità civile ed obblighi di sicurezza sul lavoro*, in LPO, 2011, n. 1. Cfr. anche P. LAMBERTUCCI, *Il diritto al lavoro tra principi costituzionali e discipline di tutela: brevi appunti*, in RIDL, 2010, n. 1, I, 91 ss.

⁽¹²⁴⁾ L. ZOPPOLI, *La corresponsabilità nel contratto di lavoro*, ESI, 1991, 141.

dell'imprenditore secondo cui «in presenza di un negozio tipico, ai fini della validità dell'atto concluso dal privato non è sufficiente considerare la perfezione strutturale della fattispecie, ma è altresì necessario considerare l'atto nel suo profilo regolamentare»⁽¹²⁵⁾. La necessità di tale indagine ai fini della validità del negozio è sanzionata nell'articolo 1344 c.c., il quale, assieme al disposto del secondo comma dell'articolo 1322 c.c., delinea chiaramente «i criteri ai quali deve ispirarsi l'interprete per accertare la compatibilità del "valore", formulato dal privato, con quelli espressi dall'ordinamento»⁽¹²⁶⁾. Sicché, nell'analisi dei limiti al potere direttivo dell'imprenditore, è stata ravvisata l'opportunità di superare l'impostazione soggettivistica, per cui l'ambito di azione del soggetto è fondamentalmente indeterminato e libero, in un'ottica obiettivistica, volta a cogliere il rilievo giuridico dell'agire imprenditoriale, vale a dire i mezzi con i quali l'azione si svolge e il risultato cui tende⁽¹²⁷⁾.

Il processo di costituzionalizzazione del diritto privato e, in specie, del contratto di lavoro, è stato di recente riesaminato da chi si è interrogato sulla operatività dei principi di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro, richiamando l'articolo 1374 c.c., che obbliga le parti del contratto non solo a quanto è in esso espresso, ma anche a tutte le conseguenze che ne derivano secondo la legge, gli usi e l'equità⁽¹²⁸⁾. In questa prospettiva, la nozione di legge sarebbe da intendersi in senso lato, riferita cioè «a tutte le fonti del diritto compresi i principi costituzionali, che sono norme, anche quando sono di carattere programmatico»⁽¹²⁹⁾. Secondo tale ricostruzione, ad esempio, la ragionevolezza e la proporzionalità andrebbero interpretati alla stregua di «principi generali dell'ordinamento giuridico, con un fondamento di tipo costituzionale, da rinvenirsi principalmente nell'art. 3 e nell'art. 2 Cost. e, come tali, producono i loro effetti sul contratto»⁽¹³⁰⁾.

⁽¹²⁵⁾ A. PERULLI, *op. cit.*, 199.

⁽¹²⁶⁾ C. VARRONE, *op. cit.*, 165.

⁽¹²⁷⁾ Con la precisazione che ciò non significa funzionalizzare l'azione imprenditoriale rispetto a interessi o valori sociali, quanto di «porre in luce e di dare giuridica protezione, nelle singole fattispecie di esercizio del potere, ai diversi interessi che, pur filtrati attraverso il soggetto, rappresentano valori sociali e collettivi confluiti nell'alveo dell'attività per mezzo di molteplici meccanismi, diretti o indiretti, che ne condizionano e razionalizzano l'esercizio, allargano le variabili da valutare e gli interessi da salvaguardare» (A. PERULLI, *op. cit.*, 234).

⁽¹²⁸⁾ P. LOI, *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2016.

⁽¹²⁹⁾ Ivi, 3.

⁽¹³⁰⁾ Ciò significa che «l'assetto delle parti definito nel contratto deve rispondere ai canoni di ragionevolezza e proporzionalità e che, soprattutto, il giudice potrà sindacare ed eventualmente correggere, in vista della correzione dello squilibrio contrattuale, le clausole del contratto» (*ibidem*).

Non distante da questa ricostruzione è la proposta di chi ha attribuito alla nozione di sviluppo sostenibile la funzione di una norma interstiziale, destinata ad assumere rilevanza in sede giudiziale operando alla stregua di un meta-principio che i giudici possono impiegare per risolvere i conflitti tra beni e interessi giuridici di pari rango, riguardanti in particolare le tre dimensioni della sostenibilità: quella economica, quella sociale e quella ambientale ⁽¹³¹⁾. Si è esclusa, per converso, la funzione normativa della nozione di sostenibilità e di sviluppo sostenibile, constatandosi – nella limitata prospettiva del diritto internazionale – la mancanza di precetti a contenuto normativo che conferiscano a questi concetti il carattere di norme giuridiche.

Diversamente, una simile proposta ermeneutica incontrerebbe sul piano positivo, nel nostro ordinamento, una certa corrispondenza non solo nelle norme di rango costituzionale e nel diritto comunitario (cap. II, sez. I, § 3), ma anche in quei principi generali del diritto ambientale che trovano sistemazione nel decreto legislativo n. 152/2006. La finalità del Codice dell'ambiente, infatti, si riconosce nella «promozione dei livelli di qualità della vita umana, da realizzare attraverso la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni dell'ambiente e l'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali». Ogni attività umana, giuridicamente rilevante ai sensi del medesimo Codice, «deve conformarsi al principio dello sviluppo sostenibile» (articolo 3-*quater*, comma 1) ⁽¹³²⁾.

⁽¹³¹⁾ V. LOWE, *Sustainable Development and Unsustainable Arguments*, in A. BOYLE, D. FREESTONE (a cura di), *International Law and Sustainable Development. Past Achievements and Future Challenges*, Oxford University Press, 1999, 19.

⁽¹³²⁾ Il successivo art. 3-*quater*, rubricato *Principio dello sviluppo sostenibile*, dispone, al comma 1, che «Ogni attività umana giuridicamente rilevante ai sensi del presente codice deve conformarsi al principio dello sviluppo sostenibile, al fine di garantire che il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni attuali non possa compromettere la qualità della vita e le possibilità delle generazioni future». Al comma 2 il medesimo articolo dispone che «Anche l'attività della pubblica amministrazione deve essere finalizzata a consentire la migliore attuazione possibile del principio dello sviluppo sostenibile, per cui nell'ambito della scelta comparativa di interessi pubblici e privati connotata da discrezionalità gli interessi alla tutela dell'ambiente e del patrimonio culturale devono essere oggetto di prioritaria considerazione». Al comma 3 si prevede, ancora, che, «Data la complessità delle relazioni e delle interferenze tra natura e attività umane, il principio dello sviluppo sostenibile deve consentire di individuare un equilibrato rapporto, nell'ambito delle risorse ereditate, tra quelle da risparmiare e quelle da trasmettere, affinché nell'ambito delle dinamiche della produzione e del consumo si inserisca altresì il principio di solidarietà per salvaguardare e per migliorare la qualità dell'ambiente anche futuro». Infine, il comma 4 della norma dispone che «La risoluzione delle questioni che involgono aspetti ambientali deve essere cercata e trovata nella prospettiva di garanzia dello sviluppo sostenibile, in modo da salvaguardare il corretto funzionamento e l'evoluzione degli ecosistemi naturali dalle modificazioni negative che possono essere prodotte dalle attività umane».

Alla ricostruzione civil-costituzionale del contratto si è contrapposta l'interpretazione di chi, pur riconoscendo nel principio dello sviluppo sostenibile una funzione di pressione nel senso di una torsione nell'esercizio di situazioni giuridiche e di poteri in vista di uno scopo, ne ha enfatizzato la rilevanza sul ruolo dei soggetti pubblici e, segnatamente, sull'attività amministrativa, che normalmente pone in essere attività funzionalizzate, non ponendo invece quella torsione «penetrare nelle maglie del diritto privato»⁽¹³³⁾. Esemplificativa in tal senso è la direttiva 2014/24/UE in materia di appalti pubblici con la quale il Parlamento europeo e il Consiglio hanno esortato a più riprese gli Stati membri e le amministrazioni aggiudicatrici ad adottare misure pertinenti per garantire il rispetto degli obblighi in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro, derivanti da leggi, regolamenti, decreti, decisioni e contratti collettivi. Si tratta di un esempio di concretizzazione degli obblighi derivanti dai trattati⁽¹³⁴⁾, nonché dagli intenti programmatici formalizzati nella strategia Europa 2020, essendo gli appalti pubblici considerati «uno degli strumenti basati sul mercato necessari alla realizzazione di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva garantendo contemporaneamente l'uso più efficiente possibile dei finanziamenti pubblici»⁽¹³⁵⁾.

Argomentando in favore della operatività del principio dello sviluppo sostenibile sul piano dei rapporti interprivati, diversamente, «si finirebbe per assumere un atteggiamento, quello favorevole all'applicazione (distorta perché) generalizzata del principio, altrettanto sbagliato e pericoloso di quello che porta alla sua non applicazione»⁽¹³⁶⁾. Dovendo piuttosto tenersi in debito conto l'opportuno richiamo operato dalla dottrina ad avviso della quale «la disciplina ambientale per principi risulta “rischiosa” nei rapporti interprivati, allorché venga utilizzata per fissare diritti e obblighi intersoggettivi»⁽¹³⁷⁾. In sostanza, stante l'eccesso di contenuto deontologico o assiologico

⁽¹³³⁾ F. FRACCHIA, *Sviluppo sostenibile e diritti delle generazioni future*, in *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2010, n. 0, 36.

⁽¹³⁴⁾ Per l'analisi delle implicazioni dell'art. 11 TFUE sul diritto dell'Unione europea e sulle legislazioni degli Stati membri, si veda B. SJÄFJELL, *The Legal Significance of Article 11 TFEU for EU Institutions and Member States*, in B. SJÄFJELL, A. WIESBROCK (a cura di), *The Greening of European Business under EU Law. Taking Article 11 TFEU Seriously*, Routledge, 2015.

⁽¹³⁵⁾ Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 febbraio 2014 sugli appalti pubblici che abroga la direttiva 2004/18/CE, considerando 2, su cui G. FIDONE, *L'integrazione degli interessi ambientali nella disciplina dei contratti pubblici: il green public procurement*, in G.F. CARTEI (a cura di), *Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile*, Giappichelli, 2013.

⁽¹³⁶⁾ F. FRACCHIA, *op. cit.*, 37.

⁽¹³⁷⁾ P. DELL'ANNO, *Principi del diritto ambientale europeo e nazionale*, Giuffrè, 2004, 13-14.

rispetto a quello proprio delle comuni norme giuridiche ⁽¹³⁸⁾, il principio dello sviluppo sostenibile per i privati potrebbe unicamente condensarsi in regole specifiche e concrete derivanti da fonti normative sovraordinate (legge e contrattazione collettiva), laddove per l'amministrazione esso si delinea come un vero e proprio principio giuridico ⁽¹³⁹⁾.

Tale cautela appare oltremodo opportuna anche in riferimento al contratto di lavoro, che pure si configura tra i tipi di contratti a maggiore vocazione pubblicistica. Appurata la rilevanza ordinamentale del principio in questione, e risolto il nodo del se l'ambiente in quanto tale possa considerarsi bene collettivo, unitariamente inteso, e dunque oggetto del diritto in quanto tale, si apre invero il problema della verifica delle modalità attraverso cui quel principio possa operare un raccordo equilibrato tra gli interessi della produzione, la garanzia dei diritti dei lavoratori e, in particolare, della salubrità dell'ambiente di lavoro, e la salvaguardia dell'ambiente in generale.

Nella direzione di una interpretazione estensiva si potrebbe avanzare una lettura del principio dello sviluppo sostenibile alla stregua di una obbligazione di mezzi in forza della quale l'oggetto dell'obbligazione non sarebbe identificato con il raggiungimento di uno scopo, bensì con la messa in atto di tutte le misure possibili per conseguirlo ⁽¹⁴⁰⁾. Si potrebbe cioè giustificare una rilettura del contratto di lavoro in chiave di sostenibilità ambientale attraverso il ricorso alla categoria dei c.d. obblighi di protezione o c.d. accessori ⁽¹⁴¹⁾, per cui il principio in esame assumerebbe rilevanza per l'obbligo generale – lo scambio tra lavoro e retribuzione – per il tramite delle clausole generali di diligenza, correttezza e buona fede. Con riferimento alla operatività dell'obiettivo dello sviluppo sostenibile nell'ambito del diritto interna-

⁽¹³⁸⁾ Sul punto: E. BETTI, *Interpretazione della legge e degli atti giuridici. Teoria generale e dogmatica*, Giuffrè, 1971, 206 ss.; F. MODUGNO, voce *Principi generali dell'ordinamento*, in EGT, 1991, XXIV, 3. Conseguentemente, il principio è atto a ricoprire molteplici situazioni di fatto nella propria qualificazione (G. SALA, *Potere amministrativo e principi dell'ordinamento*, Giuffrè, 1993, 45, 76), consegnando ampi spazi alle valutazioni assiologiche dell'interprete (G. ZAGREBELSKY, *Il diritto mite*, Einaudi, 1992, 148 ss.). In argomento, la letteratura è sconfitta: R. GUASTINI, voce *Principi di diritto*, ivi, 341 ss.; V. CRISAFULLI, *Per la determinazione del concetto dei principi generali del diritto*, in *Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto*, 1944, n. 41, I, 180. Sull'indeterminatezza dei principi, si veda A. FALZEA, *Dogmatica giuridica e diritto civile*, in RDC, 1990, n. 6, I, 735 ss.

⁽¹³⁹⁾ F. FRACCHIA, *op. cit.*, 38.

⁽¹⁴⁰⁾ In quanto ciò che definisce l'oggetto dell'obbligazione di mezzi è la tensione verso un obiettivo, e non il suo raggiungimento: J. COMBACAU, *Obligations de résultat et obligations de comportement. Quelques questions et pas de réponse*, in D. BARDONNET (a cura di), *Mélanges offerts à Paul Reuter. Le droit international: unité et diversité*, Pedone, 1981, 181, 194.

⁽¹⁴¹⁾ D'obbligo, sul punto, il rimando a L. MENGONI, *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*. Parte IV – studio critico, in RDCComm, 1954, n. 9-10, 368 ss.

zionale, ad esempio, è stato sostenuto che graverebbe in capo agli Stati un obbligo ad adoperarsi e fare del loro meglio per raggiungerlo ⁽¹⁴²⁾. Gli Stati sarebbero dunque soggetti a un obbligo relativo di assicurare uno sviluppo sostenibile: essi cioè non sarebbero obbligati a raggiungerlo, bensì a tentare di raggiungerlo, ovvero a promuoverlo.

Eppure, anche il tentativo di trasferire questo impianto analitico al contratto di lavoro appare non poco rischioso. Valgono al proposito le riserve già espresse dalla dottrina che si è interrogata sui profili giuridici della responsabilità sociale d'impresa, riassumibili, in estrema sintesi, nella inidoneità o impotenza dell'intervento immediato del diritto ai fini di una autentica responsabilizzazione delle imprese alle questioni sociali e ambientali ⁽¹⁴³⁾. E si aggiunga che il problema della misurazione della *tensione verso la sostenibilità ambientale* continuerebbe a porsi anche perché, se si vuole mantenere la prospettiva delineata, per cui il modo di essere delle risorse naturali è determinato anche dalle condizioni di lavoro esistenti nell'impresa, «la situazione di utilità oggetto del diritto all'ambiente salubre» sarebbe «quella connessa non tanto ad un particolare modo di essere dei beni ecologici, quanto ad un particolare modo di essere delle condizioni di lavoro» ⁽¹⁴⁴⁾. Tale schema appare indubbiamente problematico perché, da un lato, conduce ad ampliare l'interesse oggetto della tutela del diritto all'ambiente salubre laddove l'interesse sostanziale tutelato si arricchisce di pretese che travalicano «quelle – per così dire elementari – alla salubrità dei beni ecologici (aria, acqua, suolo), in quanto riferite allo stesso modo di essere della persona nei luoghi di lavoro» ⁽¹⁴⁵⁾. Dall'altro, dovrebbe necessariamente ridursi la pretesa di tutela, posto che l'oggetto della salubrità dell'ambiente di lavoro dovrebbe coincidere con la salvaguardia della situazione di utile connessa alla salubrità delle risorse naturali nel loro complesso. Salubrità valutata però non in termini di normalità, e cioè avendo riguardo alle condizioni esistenti nell'ambiente naturale, bensì secondo un apprezzamento che, in assenza di disposizioni di dettaglio e parametri di riferimento, sarebbe del tutto arbitrario, discrezionale e dunque oggettivamente insindacabile.

⁽¹⁴²⁾ V. BARRAL, *Sustainable Development in International Law: Nature and Operation of an Evolutive Legal Norm*, in *European Journal of International Law*, 2012, vol. 23, n. 2, 390-391.

⁽¹⁴³⁾ M. FERRARESI, *Responsabilità sociale delle imprese: il ruolo del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2004, n. 2, in particolare 415, e M. FERRARESI, *Responsabilità sociale d'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, 2012, spec. 162 ss.

⁽¹⁴⁴⁾ M. FRANCO, *op. cit.*, 349.

⁽¹⁴⁵⁾ *Ibidem*.

5. Conclusioni: la ricerca della sostenibilità del lavoro oltre il binomio *hard law-soft law*

L'obiezione alle proposte ermeneutiche estensive si attesta, in definitiva, sulla mancanza di solidi appigli normativi che possano aiutare a sostenerle e, soprattutto, a definirne l'operatività sul piano giudiziale e della prassi delle relazioni di lavoro. Conviene al contrario ricordare che è il carattere autodeterminativo delle pratiche di *corporate social responsibility* nella gestione dei rapporti di lavoro, specie nella loro proiezione esterna, ad essere suggellato in maniera incontrovertibile dal decreto legislativo n. 81/2008 quando, all'articolo 1, comma 2, lettera *ff*, definisce la responsabilità sociale d'impresa come «integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate». Sebbene dunque il legislatore riconosca nelle pratiche di *corporate social responsibility* «una valida strategia di gestione e realizzazione, in una logica convergente, di una pluralità di diversi obiettivi, quali, appunto, quello antinfortunistico e quello relativo alla protezione dell'ambiente»⁽¹⁴⁶⁾, il carattere della *volontarietà* esplicita, in linea con la concezione europea della responsabilità sociale d'impresa⁽¹⁴⁷⁾, il chiaro intento di non voler provvedere all'imposizione di tali pratiche attraverso l'utilizzo dell'obbligo giuridico⁽¹⁴⁸⁾.

Il valore dell'approccio volontaristico affiora tuttavia se letto alla luce di una politica del diritto ispirata a una logica sussidiaria, tendente ad evitare il rischio di contrattualizzazione della materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro⁽¹⁴⁹⁾, cosicché alla mancata soddisfazione delle reciproche aspettative degli attori coinvolti (azienda, lavoratori, rappresentanze sindacali e altri *stakeholders*) «potrebbe seguire un atteggiamento “sanzionatorio” non di tipo giuridico – vista la non doverosità dell'atto – ma di natura prettamente relazionale»⁽¹⁵⁰⁾. Non solo la dottrina⁽¹⁵¹⁾, ma gli stessi operatori della sicurezza

⁽¹⁴⁶⁾ A. LEVI, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, 2011, 1109.

⁽¹⁴⁷⁾ J. CREMERS, *Management and worker involvement: cat and mouse or win-win?*, in S. VITOLS, N. KLUGE (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011, 81 ss.

⁽¹⁴⁸⁾ F. SAMMARCO, *La sicurezza del lavoro tra responsabilità sociale e sostenibilità aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, 354. In argomento, cfr. anche A. LEVI, *op. cit.*, spec. 1109.

⁽¹⁴⁹⁾ L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, cit.

⁽¹⁵⁰⁾ F. SAMMARCO, *op. cit.*, 356. Ad analoghe conclusioni perveniva chi si è occupato della sistemazione teorica del raccordo tra *corporate social responsibility* e diritto del lavoro in generale, per cui «se si auspica che le imprese – al loro interno e tra di loro – instaurino “buone prassi” di responsabilità sociale è perché si è riscontrata in diversi casi una insufficienza di

avvertono, del resto, la necessità di un superamento della prospettiva iper-tecnica e specialistica che governa gli apparati normativi in materia di prevenzione della sicurezza sul lavoro e ambientale ⁽¹⁵²⁾, nella direzione di riconoscere maggiori spazi di regolazione all'autonomia privata individuale ⁽¹⁵³⁾ e collettiva ⁽¹⁵⁴⁾, sollecitata a riempire di senso e contenuto il principio dello sviluppo sostenibile, modulandolo in maniera adattiva nella prassi delle relazioni di lavoro e della concertazione con le istituzioni e le comunità locali.

Di fianco alle intese contenute nei protocolli e nei patti di collaborazione ⁽¹⁵⁵⁾, nonché alla formalizzazione in via unilaterale dei codici etico-aziendali ⁽¹⁵⁶⁾, ovvero ai c.d. strumenti di “commercializzazione” del diritto del lavoro

tutele (dei lavoratori, dei consumatori, dell'ambiente, ecc.) o, eventualmente, una esigenza di un loro innalzamento. Non si può però celare l'obiettivo che le buone prassi vengano in futuro cristallizzate in norme giuridiche, a compimento e perfezionamento di comportamenti già invalsi, e che i vuoti di tutela vengano colmati in un'ottica di progresso umano e sociale» (cfr. M. FERRARESI, *Responsabilità sociale delle imprese: il ruolo del diritto del lavoro*, cit., 392).

⁽¹⁵¹⁾ Ampi riferimenti dottrinali, sul punto, sono contenuti nella monografia di M. VINCIERI, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, 2017.

⁽¹⁵²⁾ E ciò attraverso la promozione di prassi virtuose, che possano affiancare al dettato normativo linee guida, «mettendo a punto modelli di gestione della salute e sicurezza, e parimenti modelli rivolti alla gestione delle problematiche ambientali, che compensino la maggiore vulnerabilità dei lavoratori e garantiscano l'auspicato innalzamento dei livelli di effettività e di lavoro “sicuro”, e “sostenibile” dal punto di vista ambientale» cfr. M. CERRI, F. BOTTINI, *La gestione della sicurezza sul lavoro nel lavoro che cambia. Luci ed ombre nella difficile applicazione del c.d. Testo Unico della Sicurezza tra tutela del lavoratore e tutela ambientale*, CM formazione & consulenza, 2015, 223.

⁽¹⁵³⁾ Non si può negare invero «che un importante ruolo in vista della garanzia della sostenibilità sia giocato dai singoli e dai rispettivi comportamenti, soprattutto sul versante del consumo sostenibile delle risorse, in ordine al quale meno incisivi sembrano essere i poteri tradizionali dei soggetti pubblici» (cfr. F. FRACCHIA, *op. cit.*, 39).

⁽¹⁵⁴⁾ È vero infatti che «rilevanza e ripercussioni [...] in termini di sanzionabilità giuridica assumono tutti quegli accordi sindacali, codici di condotta e codici etici che acquisendo la specificità di una norma aziendale, diventano in tal modo vincolo effettivo per l'operato degli attori sociali coinvolti, sia in termini di prerogative che di doveri contrattualmente riconosciuti» (cfr. F. SAMMARCO, *op. cit.*, 356).

⁽¹⁵⁵⁾ A. TURSI, *Responsabilità sociale dell'impresa, “etica d'impresa” e diritto del lavoro*, in *LD*, 2006, n. 1, 65-82, e M. MAGNANI, *Responsabilità sociale d'impresa e ruolo delle relazioni sindacali*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 117-118.

⁽¹⁵⁶⁾ Cfr. A. PERULLI, *La responsabilità sociale dell'impresa e i codici di condotta: modelli ed efficacia*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 134-141, e, più ampiamente, i saggi raccolti in A. PERULLI (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013.

⁽¹⁵⁷⁾, va considerato, in particolare, il ruolo svolto dalla contrattazione collettiva e dalle relazioni sindacali, che probabilmente possono essere in grado di spingere la responsabilità sociale non solo interna dell'impresa, «oltre la soglia della pura volontarietà, realizzando una sorta di istituzionalizzazione indiretta» ⁽¹⁵⁸⁾. E ciò in continuità col riconoscimento di una «rilevanza presuntiva» attribuita al contratto collettivo quale «dato di tipicità sociale idoneo alla concretizzazione, integrazione, specificazione della clausola generale» ⁽¹⁵⁹⁾.

È in questo contesto che, ancora una volta, il ruolo del sindacato può assumere una valenza decisiva nella funzione di salvaguardia della salute e dell'ambiente nell'ambito dello spazio di manovra conferito all'autonomia collettiva dall'articolo 9 dello Statuto, il cui merito, spesso più declamato che supportato dall'evidenza empirica ⁽¹⁶⁰⁾, è stato proprio quello di avere consentito non solo il superamento di una dimensione puramente individuale basata al massimo sul rifiuto della prestazione in ambiente nocivo, ma di aver rappresentato uno strumento di pressione nei confronti dei datori di lavoro per la concreta adozione delle misure necessarie a garantire la salute del lavoratore-cittadino ⁽¹⁶¹⁾.

Difronte a confini dell'ambiente di lavoro divenuti oramai evanescenti, si sgretolano peraltro gli argomenti in favore delle tradizionali resistenze della dottrina civilistica verso l'ipotesi di estensione per via analogica della operatività dell'articolo 9 Stat. lav. nei confronti di tutti i consociati che subiscono gli effetti nocivi delle attività produttive ⁽¹⁶²⁾. Tesi, questa, fondata sulla con-

⁽¹⁵⁷⁾ L. NOGLER, *Gli strumenti di "commercializzazione" del diritto del lavoro: bilancio sociale, certificazione etica e marchio di qualità sociale*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 143-160.

⁽¹⁵⁸⁾ P. TULLINI, *Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *op. cit.*, 64.

⁽¹⁵⁹⁾ S. BELLOMO, *Autonomia collettiva e clausole generali*, in DLRI, 2015, n. 145, § 14.

⁽¹⁶⁰⁾ P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs 81/08*, in DLM, 2010, n. 3, 663-671; P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in RGL, 2007, n. 2, suppl., 153 ss.

⁽¹⁶¹⁾ M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2010, 40 ss.; L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in DLM, 2013, n. 1, 15. Nella dottrina civilistica, cfr. A. QUARTA, *Non-proprietà. Teoria e prassi dell'accesso ai beni*, ESI, 2016, spec. 191 ss., secondo la quale l'art. 9 St., assieme all'art. 20 St., non solo ammette che «terzi estranei all'azienda possano accedere ai luoghi di lavoro», ma mette seriamente in discussione «il paradigma dominicale, realizzando una redistribuzione dei poteri proprietari» (ivi, 191).

⁽¹⁶²⁾ S. PATTI, *La tutela civile dell'ambiente*, Cedam, 1979, 132, secondo il quale, invece, tra le misure da elaborare in base all'art. 9 dello Statuto dovrebbe ritenersi senza dubbio inclusa la legittimazione ad agire per l'inibitoria di attività che generano inquinamenti dannosi alla sa-

vinzione che la disposizione statutaria rappresenti una concretizzazione, nel senso di possibilità di controllo della nocività dei processi produttivi, del diritto alla salute *ex* articolo 32 Cost., quale situazione giuridica che «preesiste alla costituzione del rapporto di lavoro e che certamente non può ivi esaurirsi»⁽¹⁶³⁾. Sicché la qualifica di lavoratore di cui all'articolo 9 dello Statuto, non riguarderebbe soltanto «il soggetto sotto il profilo del rapporto contrattuale», bensì costituirebbe il criterio di identificazione delle comunità che «“vivono” quella particolare connotazione spaziale che è l'ambiente di lavoro». Con la conseguenza che la tutela statutaria, dentro la quale il presidio del principio dello sviluppo sostenibile può oggi trovare piena cittadinanza, può riconoscersi anche in favore di quei soggetti ricompresi «in un ambiente territoriale su cui può riflettersi in pregiudizio della salute l'attività dell'impresa (si pensi ad esempio agli abitanti della zona industriale di una grossa metropoli)»⁽¹⁶⁴⁾.

Giova a tal proposito rammentare che la Cassazione ha da tempo fatto proprio un orientamento estensivo e inclusivo del campo di applicazione oggettivo della disposizione precisando che gli strumenti di tutela collettiva di cui all'articolo 9 «sono certamente compatibili, sotto ogni profilo logico giuridico, con qualsiasi forma di tutela dei diritti soggettivi dei singoli lavoratori e, segnatamente, col diritto alla salute *ex* art. 32 cost. e 2087 c.c. che, ovviamente, la tutela collettiva non può affievolire, ma solo rinforzare»⁽¹⁶⁵⁾. Sulla scorta di tale orientamento la giurisprudenza di merito ha più di recente rilevato che l'articolo 9 «conferisce alla r.s.u. diritti di controllo e di promozione volti al miglioramento delle condizioni di lavoro in un senso più ampio rispetto alle funzioni strettamente riferite alla sicurezza del lavoro proprie del r.l.s.»⁽¹⁶⁶⁾.

Stante l'assenza nel quadro normativo lavoristico di norme speciali che si pongano, sul piano positivo, in un rapporto di *species* e *genus*, cedevole e sussidiario, con una norma generale che operi rispetto alle variabili ecologiche e ambientali come l'articolo 2087 c.c. opera in relazione alla copiosa disciplina prevenzionistica in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro⁽¹⁶⁷⁾, le parti sociali dovrebbero, in conclusione, farsi carico di innestare nei contratti collettivi, anche e soprattutto di ambito transnazionale, dosi di sostenibili-

lute dei lavoratori, e dall'esercizio di tale azione «trarrebbero naturalmente beneficio gli abitanti dell'ambiente circostante».

⁽¹⁶³⁾ AA.VV., *Il problema dell'uomo nell'ambiente*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 81.

⁽¹⁶⁴⁾ *Ibidem*.

⁽¹⁶⁵⁾ Cass. 9 ottobre 1997, n. 9808.

⁽¹⁶⁶⁾ App. Venezia 6 aprile 2011.

⁽¹⁶⁷⁾ P. ALBI, *op. cit.*, 81-82.

tà per quanto riguarda ogni aspetto regolativo connesso all'organizzazione, alla gestione e all'esecuzione della prestazione lavorativa ⁽¹⁶⁸⁾. Così da replicare, sul piano della sostenibilità ambientale, quel proficuo «rapporto di circolarità» tra azione negoziale sindacale e previsione legislativa che, per il tramite dell'articolo 9 dello Statuto, ha caratterizzato la materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ⁽¹⁶⁹⁾.

Più che di una esortazione, si dovrebbe più opportunamente parlare di un dovere delle associazioni di rappresentanza a tenere conto, nel bilanciamento degli interessi che sono chiamati a rappresentare, della variabile ambientale, derivante dal rilievo ordinamentale assunto dal principio dello sviluppo sostenibile che, come si è detto, deve informare l'azione amministrativa e, più in generale, le politiche pubbliche. Questo vale a maggior ragione quando il contratto collettivo è investito dal legislatore di facoltà normative altrimenti precluse, ovvero quando alle OO.SS. comparativamente più rappresentative sono devolute, attraverso la tecnica della delega, «quote di potere pubblico» ⁽¹⁷⁰⁾. Ma più in generale il discorso vale se, ancora una volta, lo si riconduce a quella concezione civil-costituzionale del diritto che valuta la funzione degli istituti contrattuali alla luce delle esigenze fondamentali di tutela della persona, a tacere degli atti della contrattazione collettiva, «troppo a lungo sottratti ad un giudizio di meritevolezza, perché creduti al di sopra del sistema» ⁽¹⁷¹⁾.

Questo auspicio si connette con la proposta di chi, con riferimento al ruolo delle relazioni industriali, ha suggerito l'impiego del sistema di qualificazione delle imprese nell'ottica della prevenzione dei rischi connessi ai disastri naturali e ai disastri tecnologici o ambientali ⁽¹⁷²⁾. L'idea riguarda, in particolare, il c.d. «sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi»

⁽¹⁶⁸⁾ T. BARTLEY, *Institutional Emergence in an Era of Globalization: The Rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions*, in *American Journal of Sociology*, 2007, vol. 113, n. 2, 297-351.

⁽¹⁶⁹⁾ M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., 41.

⁽¹⁷⁰⁾ Così F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro. Milano, 23-25 maggio 1997*, Giuffrè, 1998, 5. Cfr. altresì G.C. PERONE, *Partecipazione del sindacato alle funzioni pubbliche*, Cedam, 1972.

⁽¹⁷¹⁾ P. PERLINGIERI, *Persona, ambiente e sviluppo*, in M. PENNASILICO (a cura di), *op. cit.*, 323, il quale richiama C. cost. 9 marzo 1989, n. 103, nella quale è stata affermata la necessità che anche il potere collettivo sia sottoposto al «dovere di rispettare i precetti costituzionali». Per la configurazione dell'autonomia collettiva come istituto del «diritto civile costituzionale», da sottoporre al controllo di meritevolezza, cfr. G. NAPOLITANO, *Contrattazione collettiva e interpretazione. Il procedimento*, ESI, 1981.

⁽¹⁷²⁾ M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, cit., 603-605.

(¹⁷³), uno strumento normativo dapprima introdotto con esclusivo riferimento alla esecuzione di lavori pubblici (¹⁷⁴), poi enfatizzato e rimodellato come sistema generale di tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, dal Testo Unico del 2008, specie a seguito delle integrazioni allo stesso apportate nel 2009 (¹⁷⁵). Tale strumento può rilevarsi prezioso in quanto atto a selezionare “a monte” i soggetti ammessi a operare in determinati mercati o settori produttivi ritenuti critici o strategici (edilizia, trasporti, servizi di sterilizzazione per alberghi ed ospedali, ecc.), in funzione della tutela dell’ambiente così come della salute e sicurezza dei lavoratori coinvolti in queste attività economiche e produttive (¹⁷⁶). Da replicare e valorizzare in chiave di sostenibilità ambientale dei modelli organizzativi della produzione e del lavoro sarebbe altresì la prassi della c.d. asseverazione, promossa nel settore dell’edilizia dalla Commissione nazionale dei Comitati paritetici territoriali con il sostegno di Inail (¹⁷⁷). Anche in questo caso si

(¹⁷³) Su cui cfr. M. TIRABOSCHI, *Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Giuffrè, 2009, e N. PACI, *I sistemi di qualificazione delle imprese*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsoa, 2008, 313-324.

(¹⁷⁴) Con il meccanismo di attestazione, vigilanza e verifica introdotto dalla l. n. 109/1994 e portato a perfezionamento dal d.lgs. n. 163/2006, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 152/2008, recante *Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE*. Sul punto, si veda F. NUTI, *La qualificazione delle imprese nell’ordinamento italiano: profili comparati e spunti problematici*, in RIMP, 2011, n. 1, 61-77, il quale ha posto in evidenza come i sistemi di qualificazione, se applicati agli appalti di lavori pubblici, perseguano, se non in via esclusiva quanto meno in via principale, la finalità di preselezionare gli operatori del mercato. Del tutto diversa, invece, la funzione della qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi per gli appalti privati, in cui questi sistemi sono funzionali a garantire la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

(¹⁷⁵) Cfr. artt. 6, comma 8, lett. g, e 27, d.lgs. n. 81/2008.

(¹⁷⁶) «Proprio i sistemi di qualificazione delle imprese e degli operatori economici potrebbero rappresentare, in effetti, quell’anello di congiunzione, oggi mancante, per trasporre le condivisibili teorie della resilienza e del contrasto alla vulnerabilità in un programma di azione concreto e operativo che, nel saldare ambiente e lavoro, sia mirato alla infrastrutturazione dei territori, soprattutto quelli a rischio di incidenza dei disastri naturali (ma anche ambientali), con una capillare rete di strutture organizzate che siano attrezzate, anche a livello tecnologico e professionale, per dare piena effettività a quanto già previsto dalle normative di legge e dai piani di prevenzione puntualmente elaborati, ma spesso disattesi nel momento in cui il rischio da teorico diventa concreto» (M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, cit., 605).

(¹⁷⁷) P. PASCUCCI, *L’asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, Working Paper di Olympus, 2015, n. 43; P. TULLINI, *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in DLRI, 2010, n. 3, 413 ss.; L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull’efficace attuazione del modello organizzativo per la sicurezza nei luoghi di lavoro*, cit.

tratta di un istituto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008⁽¹⁷⁸⁾, che assegna agli organismi paritetici il compito di rilasciare, su istanza delle imprese, un attestato comprovante l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza. In tal caso, l'organismo paritetico garantirebbe, accanto alla verifica della conformità e della corretta applicazione del modello adottato dall'impresa alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza, la certificazione di un sistema di prevenzione e gestione globale dei rischi nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

A fronte delle «carenze strutturali del diritto del lavoro e delle relazioni industriali sovranazionali»⁽¹⁷⁹⁾, nonché dei limiti di un sistema di relazioni industriali – quello italiano ma non solo⁽¹⁸⁰⁾ – sviluppatosi per regolare un mercato nazionale palesemente inadatto «a svolgere una funzione in un contesto in cui il *mercato* è ormai divenuto continentale e *globale*»⁽¹⁸¹⁾, le soluzioni ai problemi qui affrontati, prescindendo dal quadro regolativo di rilevanza nazionale, già di per sé costellato di lacune e contraddizioni, debbono necessariamente trovare una proiezione anche sul piano globale dell'azione sindacale, attraverso forme di coordinamento e contrattazione inclusiva di ambito transnazionale⁽¹⁸²⁾, che siano in grado di ricondurre a sistema le pratiche di

⁽¹⁷⁸⁾ Art. 51, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 81/2008.

⁽¹⁷⁹⁾ E. ALES, *Dal caso Fiat al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in DRI, 2011, n. 4, 1061.

⁽¹⁸⁰⁾ Sul punto T. TREU, *Gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, in QRS, 2011, n. 1, 51, ha precisato che le implicazioni del decentramento contrattuale e della contrattazione in deroga «vanno oltre le particolarità del contesto italiano perché investono la capacità di tutti i sistemi contrattuali e sindacali, costruiti in contesti nazionali e sostenuti da attori pure nazionali, di funzionare nel contesto dei mercati globalizzati e di reggere le pressioni che tale nuovo contesto esercita sugli attori del sistema, le parti sociali e lo stato nazionale».

⁽¹⁸¹⁾ M. BIAGI, *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul rapporto del gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003, 541.

⁽¹⁸²⁾ Si veda S. SCIARRA, *Nazionale e transnazionale: i dilemmi della contrattazione collettiva nella crisi*, in M. CARRIERI, T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, 2013, 111; S. SCIARRA, *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in DLRI, 2011, n. 130, 345-359; S. SCIARRA, *Collective Exit Strategies: New Ideas in Transnational Labour Law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The idea of labour law*, Oxford University Press, 2011, 405-419; AA.VV., *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012; V. GLASSNER, P. POCHE, *Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and future prospects*, ETUI Working Paper, 2011, n. 3; V. GLASSNER, *Transnational Collective Bargaining Coordination at the European Sector Level. The Outlines and Limits of a 'European' System*, in IJLR, 2009, vol. 1, n. 2, 113-129; A. LASSANDARI, *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in RGL, 2005, n. 2, 263-318.

sostenibilità sviluppate a livello locale. Si tratterebbe, innanzitutto, di attribuire concretezza normativa e procedurale a tutta una serie di valori, principi e diritti fondamentali già declamati negli accordi ⁽¹⁸³⁾, ma poi poco praticati nella prassi delle relazioni di lavoro, per trasformare in realtà la retorica sull'importanza dello sviluppo sostenibile e della c.d. *Just Transition*, formalizzando l'impegno a destinarne l'applicazione all'intera gamma dei soggetti che compaiono (e scompaiono) nella catena globale del valore ⁽¹⁸⁴⁾, disarticolato nelle filiere produttive trans-territoriali ⁽¹⁸⁵⁾.

L'ampiezza dello scollamento tra i principi e la loro concreta attuazione è misura della responsabilità di ciascuno che deve sempre essere presunta. A condizione però di consentire la verifica che quella responsabilità non sia

⁽¹⁸³⁾ Tra i valori richiamati all'interno dei preamboli figurano, in ordine di frequenza, il rispetto dei diritti umani (Aker Asa, Brunel, EDF, Electrolux, ENI, GDF Suez, Gea AG, Norsk Hydro Asa, Lafarge, Merloni, Peugeot-Citroën, Rag, Rochling KG, SCA, Statoil), lotta ai cambiamenti climatici, sviluppo sostenibile e rispetto dell'ambiente (Arcelor, Electrolux, ENI, Gea AG, Merloni, Rochling KG Aker Asa, AngloGold Ashanti, Bosch, Brunel, Eads, EDF, GDF Suez, Norsk Hydro Asa, Rhodia, Rochling, Statoil), la responsabilità sociale (BMW, Brunel, Daimler Chrysler, Eads, Gea AG, Leoni), salute e sicurezza (Bosch, Electrolux, ENI, Lafarge, Prym, SCA), il rispetto delle legislazioni nazionali (Arcelor, BMW, GDF Suez, Peugeot-Citroën, Rhodia), la tutela o l'incremento della occupazione (BMW, Endesa, GDF Suez, Leoni, Peugeot-Citroën, Rochling KG, Volkswagen), la pace (Daimler Chrysler, Leoni, Rochling KG), il rispetto delle diversità (Daimler Chrysler, EDF, Rhodia), la cooperazione (Bosch, Gea AG, Prym), il contrasto alla corruzione e la cultura dell'onestà (GDF Suez, Italcementi, SCA), l'innovazione (ENI, Volkswagen), la eliminazione della povertà (Statoil), le pari opportunità (Peugeot-Citroën) e il principio di sussidiarietà (Lafarge).

⁽¹⁸⁴⁾ Un numero consistente di accordi-quadro internazionali prevede l'applicazione dell'accordo anche a partner commerciali (appaltatori, fornitori, ecc.) (Aker Asa, Arcelor, Bosch, BMW, Brunel, Daimler Chrysler, Eads, EDF, Electrolux, GDF Suez, Gea AG, Norsk Hydro Asa, Lafarge, Leoni, Merloni, Peugeot-Citroën, Rhodia, Rochling KG, SCA, Volkswagen) e/o l'interruzione dei rapporti contrattuali con fornitori/subappaltatori e subfornitori in caso di mancato rispetto dell'accordo (Aker Asa, Bosch, Brunel, EDF, Electrolux, Merloni, Rhodia).

⁽¹⁸⁵⁾ Cfr. A. SPADARO, *L'amore dei lontani: universalità e intergenerazionalità dei diritti fondamentali fra ragionevolezza e globalizzazione*, in R. BIFULCO, A. D'ALOIA (a cura di), *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli dello sviluppo sostenibile e della responsabilità intergenerazionale*, Jovene, 2008, § 9, secondo il quale, nel tempo della globalizzazione e soprattutto nel delicatissimo campo dei *basic rights*, «tutto deve essere misurato, misurabile, relazionale e ragionevole. Altrimenti parliamo di altro: non dei diritti "fondamentali" universalmente riconosciuti dall'Onu (*human and basic rights*), ma dei diritti "particolari" dei cittadini di uno Stato sviluppato, che – in sé, da soli, "se" prescindono dai bisogni del resto del mondo e dell'umanità (presente e futura) – a ben vedere fondamentali e/o umani non sono, né possono essere considerati (essendo soltanto, in questo caso, una fruizione parziale, nello spazio e nel tempo, limitata a pochi soggetti determinati, di beni in realtà universali e destinati anche alle generazioni future)».

solo di facciata ⁽¹⁸⁶⁾ e non implichi la esternalizzazione geografica e soggettiva della irresponsabilità ⁽¹⁸⁷⁾. È questo, in fondo, il principio essenziale della sostenibilità che dovrebbe elevare non solo la responsabilità sociale d'impresa, ma anche quella politica, sindacale e individuale, dall'essere una mera etichetta del qualcosa in più, all'essere la chiave di volta di un assetto produttivo, economico e sociale fondato su una idea di crescita generativa, solidaristica e partecipativa.

⁽¹⁸⁶⁾ In argomento, cfr. S. SCARPONI, *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *LD*, 2011, n. 1, 119 ss. Sulla valutazione d'impatto e il monitoraggio delle clausole sociali e ambientali degli accordi commerciali, in particolare, cfr. A. PERULLI, *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in *RGL*, 2015, n. 4, I, spec. § 6.

⁽¹⁸⁷⁾ Lo storico accordo *Fire and Building Safety* promosso da IndustriALL e UNI Global, a cui hanno aderito oltre 200 aziende del calibro di Benetton, Inditex, H&M con stabilimenti in Bangladesh, dimostra che questa prospettiva è praticabile, a partire proprio dal tema della salute e sicurezza. Sottoscritta all'indomani del disastro del Rana Plaza di Savar, l'intesa prevede l'adozione di misure – ispezioni, progetti di training e investimenti – per garantire anche la sicurezza degli edifici dove operano produttori bangladesi del settore tessile industriale, sia in termini di solidità strutturale sia in termini di sicurezza antincendio. L'accordo riguarda tutti i fornitori delle aziende firmatarie, distinte in tre gruppi in base al livello di coinvolgimento nel traffico di produzione dei firmatari. Questi ultimi designeranno i fornitori se rispetteranno alcune condizioni che riguardano l'aver superato specifiche ispezioni sui luoghi di lavoro e l'aver attuato interventi correttivi: in particolare, si richiede che vengano svolte ispezioni di sicurezza, di bonifica e di formazione sulla sicurezza antincendio; ispezioni e bonifica agli altri fornitori principali o di lunga durata legati ad ogni società firmataria; verifiche iniziali limitate per identificare rischi elevati. Ampiamente, sui contenuti dell'intesa, si veda B. TER HAAR, M. KEUNE, *One Step Forward or More Window-Dressing? A Legal Analysis of Recent CSR Initiatives in the Garment Industry in Bangladesh*, in *IJCLLIR*, 2014, vol. 30, n. 1, 5-25, i quali non mancano di sottolineare tutta una serie di limiti riguardanti, in termini ampi, l'effettività delle relative disposizioni.

CAPITOLO IV

**ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO,
PARTECIPAZIONE
E SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE**

Sezione I

ORGANIZZAZIONE, PRODUTTIVITÀ DELLE RISORSE
E REDISTRIBUZIONE

La consapevolezza di quanto l'interesse ambientale integri i rapporti economici consente di configurare un modello, che potrebbe definirsi "collaborativo" o "solidaristico", diretto a soddisfare bisogni che rispecchiano l'identità del soggetto, la quale, nella sua intrinseca dimensione relazionale, non può certo risolversi in atteggiamenti esclusivamente di tipo appropriativo

M. PENNASILICO, *Prefazione*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016, 8

1. Dalla produttività del lavoro alla produttività delle risorse: verso una organizzazione del lavoro sostenibile

È ragionevole domandarsi se il framework analitico fin qui sviluppato non difetti di una certa asimmetria tra la dimensione della problematica ambientale e le risposte che l'autonomia privata individuale e collettiva può dare sul piano dei profili organizzativi del rapporto di lavoro. O comunque se possa essere opportuno ridimensionarne la portata laddove le implicazioni ambientali del (diritto del) lavoro come fattore produttivo vengano apprezzate nella loro dimensione quantitativa, se non sottoposte al raffronto sistematico con gli effetti dei numerosi altri agenti climatici organizzati nell'impresa che non rientrano nella piena e diretta disponibilità delle parti del rapporto di lavoro. Si pensi ad esempio alle attività manifatturiere ad alta intensità di capitale, come l'industria chimica ed energetica, dove l'apporto del fattore lavoro risulta del tutto marginale rispetto a quello della tecnologia e di altre grandezze materiali e immateriali impiegate nel processo produttivo.

Al riguardo è agevole replicare che quando si parla di sostenibilità ambientale, gli apporti marginali contano, in positivo o in negativo, almeno quanto contano i margini di profitto per il vantaggio competitivo di un'impresa sul mercato. E diventano tanto più significativi quanto più la disponibilità quantitativa e qualitativa delle risorse impiegate nel ciclo produttivo tende ad esaurirsi. È nei contesti dove i rischi connessi ai cambiamenti climatici sono più impellenti, infatti, che sono state elaborate le politiche e le misure più avanzate e stringenti per la salvaguardia delle risorse energetiche e naturali, per promuovere la resilienza dei territori e delle comunità, per fare della sostenibilità il principio cardine del modello di sviluppo ⁽¹⁾. Appare chiaro dunque che se la comunità internazionale, nell'incessante corsa a mitigare le conseguenze della crisi ambientale e dei conseguenti cambiamenti climatici, si è posta l'obiettivo della totale de-carbonizzazione dell'economia nel prossimo ventennio, per far fronte alla conseguente crescita della domanda di energia pulita occorre da subito adottare politiche di efficientamento del consumo energetico ad ogni livello e campo d'azione ⁽²⁾.

Va peraltro evidenziato che i complessi processi di ristrutturazione diretti al raggiungimento degli obiettivi di risparmio ed efficienza energetica ⁽³⁾, imposti dalle normative internazionali ed europee sulla limitazione dei climalteranti, sono solitamente associati alla trasformazione ecosostenibile degli ambienti di lavoro – c.d. *greening jobs* – implicando, di conseguenza, un coinvolgimento attivo della forza-lavoro sia in termini di informazione, sensibilizzazione e condivisione di tali obiettivi ⁽⁴⁾, sia in termini di adattamento delle competenze professionali alle richieste dei nuovi paradigmi organizzativi ecosostenibili ⁽⁵⁾. Per contro, nella maggior parte delle comunicazioni e

(1) Cfr. ILO, *Greening with jobs*, 2018, spec. 85-91 e C. ZABIN ET AL., *Workforce Issues and Energy Efficiency Programs*, Donald Vial Center on Employment in the Green Economy, UC Berkeley, 2014.

(2) D. ZENGHELIS, *Decarbonisation: Innovation and the Economics of Climate Change*, in M. JACOBS, M. MAZZUCATO (a cura di), *Rethinking Capitalism. Economics and Policy for Sustainable and Inclusive Growth*, Wiley-Blackwell, 2016, 174.

(3) Secondo il *Libro Verde* della Commissione europea dell'8 marzo 2006 (COM(2006)105 def.) la definizione di "risparmio energetico" indica una serie di azioni di programmazione e pianificazione che permettano di ridurre il costo economico della bolletta energetica mentre con la espressione "efficienza energetica" si indica una serie di azioni di programmazione, pianificazione e realizzazione di strumenti operativi e strategie che permettano di consumare meno energia a parità di servizi offerti.

(4) Cfr. ETUC, *Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta*, 2018, 8, secondo cui non c'è transizione giusta a un'economia a basso impatto ambientale senza il coinvolgimento dei lavoratori.

(5) È questo il tema dei c.d. lavori verdi, su cui si veda R. KELLY, *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?*, in *DRI*, 2010, n. 4, 966-987, e, a livello istituzionale, H.

dei documenti di lavoro sull'ambiente ⁽⁶⁾, la Commissione europea si preoccupa di dare conto, talvolta in modo compulsivo, dell'impatto positivo del processo di transizione verso un'economia circolare e a basso impatto ambientale sul mercato del lavoro ⁽⁷⁾.

Tra i più coinvolti nel processo di conversione ecologica, i settori delle costruzioni, dei trasporti e dell'energia, in particolare, saranno chiamati a trasformare radicalmente gli attuali modelli produttivi. Tali cambiamenti comporteranno problemi di adattamento e di riconversione, di mobilità professionale e territoriale, in particolare in quei Paesi che hanno una maggiore dipendenza da fonti energetiche ad alte emissioni di gas a effetto serra, una industria a forte componente energivora (ad es. cemento, alluminio), nella quale una disponibilità energetica a prezzi sostenibili diviene il principale fattore di sopravvivenza economica degli impianti esistenti ⁽⁸⁾. Si tratta di una questione che interessa in modo prioritario l'Italia, che, dal punto di vista della matrice energetica, rischia di dover sostenere dei costi relativi più alti per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità imposti a livello internazionale rispetto ai principali competitor, sia a causa di un sistema di approvvigionamento fortemente orientato ai soli combustibili fossili, sia a causa della sempre più elevata dipendenza dall'estero, con il rischio di un forte impatto

ÁLVAREZ CUESTA, *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2016; UNEP, ILO, IOE, ITUC, *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, 2008; C. MARTINEZ-FERNANDEZ, C. HINOJOSA, G. MIRANDA, *Greening Jobs and Skills. The local labour market implications of addressing climate change*, OECD, 2010; CEDEFOP, *Skills for Green Jobs. European Synthesis Report*, 2010; O. STRIESTSKA-ILINA, C. HOFMANN, M. DURÁN HARO, S. JEON, *Skills for green jobs: a global view*, ILO, Cedefop, 2011.

⁽⁶⁾ Cfr., tra le più importanti comunicazioni della Commissione, *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, 3 marzo 2010, COM(2010)2020 def.; *Una tabella di marcia verso un'economia competitiva a basse emissioni di carbonio nel 2050*, 8 marzo 2011, COM(2011)112 def., 13; *Tabella di marcia verso un'Europa efficiente nell'impiego delle risorse*, 20 settembre 2011, COM(2011)571 def., 4-10; *Trarre il massimo beneficio dalle misure ambientali dell'UE: instaurare la fiducia migliorando le conoscenze e rafforzando la capacità di risposta*, 7 marzo 2012, COM(2012)95 final, 3; *Libro Verde. Un quadro per le politiche dell'energia e del clima all'orizzonte 2030*, 27 marzo 2013, COM(2013)169 final; *Quadro per le politiche dell'energia e del clima per il periodo dal 2020 al 2030*, 22 gennaio 2014, COM(2014)15 final; *Iniziativa per favorire l'occupazione verde: Sfruttare le potenzialità dell'economia verde di creare posti di lavoro*, 2 luglio 2014, COM(2014)446 final.

⁽⁷⁾ Sebbene la questione sia in realtà piuttosto controversa e vi siano studi che dimostrino l'esatto opposto. Sul punto, ampiamente, L. RUSTICO, M. TIRABOSCHI, *Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality*, in *IJCLLR*, 2010, vol. 26, n. 4, 369-387.

⁽⁸⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Lavori verdi» (2011/C 48/04).

sul gap competitivo ⁽⁹⁾. È evidente, d'altro canto, che l'efficienza della economia dipenda da un flusso ininterrotto di risorse naturali e di materiali, quali legname, acqua, colture, risorse ittiche, energia e minerali: la interruzione dell'approvvigionamento di questi beni materiali può portare ad un arresto dei settori dipendenti e costringere le imprese a licenziare personale o a cessare la fornitura di prodotti e servizi.

Il tema dell'economia circolare, in generale, e quello della gestione del ciclo dei rifiuti, in particolare, si pongono all'attenzione della dottrina giuridica nella peculiare prospettiva della teoria dei beni, essendo "il rifiuto" «il simbolo più potente non soltanto della tensione intrinseca tra la società dei consumi e la fragilità dell'ecosistema, ma anche della strutturale instabilità dei confini fissati dal capitalismo contemporaneo tra l'utile e l'inutile, tra il valore e il non valore» ⁽¹⁰⁾. Superata la concezione lineare della gestione del rifiuto, da valutare in termini di costi economici e ambientali di un ciclo produttivo e di consumo destinato a produrre scarti, diviene centrale anche per la prospettiva giuslavoristica il concetto di produttività delle risorse, adottato dalla Commissione europea nei piani di azione connessi alla strategia Europa 2020 ⁽¹¹⁾, nonché nelle statistiche di monitoraggio dell'andamento degli obiettivi della Agenda 2030 delle Nazioni Unite ⁽¹²⁾. Si tratta di un concetto chiave utilizzato nella misurazione della sostenibilità che tenta di scollegare la connessione diretta tra crescita economica, uso dei beni materiali e degrado ambientale: esso cattura, in sostanza, la capacità di una economia o di una singola azienda di crescere riducendo al contempo l'uso delle risorse naturali ed energetiche (c.d. *decoupling*). Il punto di forza di questo indicatore è che può essere utilizzato come metrica sia per i costi economici che per quelli ambientali. L'obiettivo di sostenibilità è massimizzare la produttività delle risorse materiali ed energetiche riducendone al minimo l'utilizzo.

Come si è avuto modo di dimostrare nel capitolo che precede, gli aspetti organizzativi del rapporto di lavoro, tanto nei settori tradizionali dell'economia che in quelli emergenti, veicolano un potenziale di rischio ambientale più o meno intenso e manifesto, ma sempre considerevole, specie nei contesti in cui la dimensione spazio-temporale nell'esecuzione della prestazione lavorativa perde di centralità. Senza voler alludere al potenziale

⁽⁹⁾ CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL, *Avviso Comune. Efficienza energetica, opportunità di crescita per il Paese*, 21 dicembre 2011, 1.

⁽¹⁰⁾ G. RESTA, *I rifiuti come beni in senso giuridico*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2018, n. 2, 209.

⁽¹¹⁾ Si veda, ad esempio, COM(2011)571 def., cit.

⁽¹²⁾ EUROSTAT, *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*, 2017.

distruttivo o, al contrario, al ruolo preventivo e predittivo che l'operato di un singolo prestatore di lavoro possa avere sull'ambiente in contesti emergenziali e di rischio attuale (cap. III, sez. II, § 1) ⁽¹³⁾, se non al caso di scuola di uno sciopero nel settore dei servizi di protezione ambientale ⁽¹⁴⁾, considerevole è innanzitutto l'impatto ecologico dei comportamenti connessi con l'attività lavorativa – relativi ad esempio all'utilizzo dei macchinari e dei materiali, piuttosto che all'impiego delle risorse energetiche (luce, gas, acqua, ecc.) –, la cui incidenza diviene tanto più apprezzabile quanto più viene ad essere valutata in proporzione all'orario di lavoro, alle modalità organizzative e gestionali del lavoro e alle mansioni cui sono adibiti i lavoratori impiegati nel ciclo produttivo.

Sebbene la questione presenti ancora profili contraddittori sul piano dell'evidenza empirica ⁽¹⁵⁾, si ritiene che i benefici ottenibili da modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza – ad esempio telelavoro e lavoro agile – riguardino «sia le aziende (miglioramento della produttività, riduzione dell'assenteismo, riduzione dei costi per gli spazi fisici, ecc.), sia le persone (miglioramento del *work-life balance*, aumento della soddisfazione, ecc.) che l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO₂, di traffico e inquinamento, ecc.)» ⁽¹⁶⁾. La contrattazione collettiva ha già rimarcato, seppur in modo del tutto acritico e scollegato da qualsivoglia pianificazione attuativa degli intenti programmatici, gli effetti positivi sull'ambiente derivanti dall'impiego delle tecnologie informatiche e telematiche nell'organizzazione del lavoro ⁽¹⁷⁾. Ma il tema più in generale si connette alla riorganizzazione

⁽¹³⁾ M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *DRI*, 2014, n. 3, 573-605; R. LYSTER, *Climate Justice and Disaster Law*, Cambridge University Press, 2016.

⁽¹⁴⁾ L'art. 1, comma 2, lett. a, della l. n. 146/1990, che ha considerato «essenziale», ai fini del contemperamento col diritto di sciopero, la tutela dell'ambiente ed in particolare i servizi di protezione ambientale.

⁽¹⁵⁾ R. ATKYNS, M. BLAZEK, J. ROITZ, *Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations: AT&T survey methodology and results*, in *Resources, Conservation and Recycling*, 2002, vol. 36, n. 3, 267-285; M. PÉREZ PÉREZ, A. MARTÍNEZ SÁNCHEZ, M.P. DE LUIS CARNICER, M.J. VELA JIMÉNEZ, *The environmental impacts of teleworking: A model of urban analysis and a case study*, in *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 2004, vol. 15, n. 6, 656-671.

⁽¹⁶⁾ M. CORSO, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *DRI*, 2017, n. 4, 981.

⁽¹⁷⁾ Ad esempio, nel protocollo del 20 giugno 1997 che disciplina l'utilizzo del telelavoro nel settore del commercio, Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilucs-Uil concordano nel ritenere che «un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli».

complessiva degli ambienti di lavoro, nell'ottica della sostenibilità e del benessere dei lavoratori da ricercare non solo mediante misure organizzative che promuovano una migliore efficienza energetica, una riduzione del numero di viaggi di lavoro e un abbattimento degli sprechi legati alla gestione e all'utilizzo degli uffici, degli store, degli esercizi ecc., ma anche attraverso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Una copiosa letteratura di taglio economico-organizzativo svela l'esistenza di una connessione diretta tra ampiezza e modalità organizzative dell'orario di lavoro, da un lato, e sostenibilità ambientale dei processi produttivi, dall'altra ⁽¹⁸⁾. Nell'ambito del tema più generale del rapporto tra tempo libero e tempo di lavoro ⁽¹⁹⁾, Christoph Hermann sostiene che orari di lavoro

Similmente, l'art. 36 del CCNL Bancari dispone che «Lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili». Il CCNL Energia e petrolio, all'art. 5-*bis* in tema di lavoro agile, precisa che «Il lavoro agile ha come obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale». Il CCNL Cooperative metalmeccaniche, in una dichiarazione sul lavoro agile, dispone che «le Parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende».

⁽¹⁸⁾ J. NÄSSÉN, J. LARSSON, *Would shorter work time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households*, in *Environment and Planning C: Politics and Space*, 2015, vol. 33, n. 4, 726-745; F.X. DEVETTER, S. ROUSSEAU, *Working Hours and Sustainable Development*, in *Review of Social Economy*, 2011, vol. LXIX, n. 3, 333-355; M. PULLINGER, *Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design*, in *Ecological Economics*, 2014, vol. 103, 11-19; D. ROSNICK, *Reduced work hours as a means of slowing climate change*, in *Real-World Economic Review*, 2013, n. 63, 124-133; A. COOTE, J. FRANKLIN, A. SIMMS, *21 Hours. Why a Shorter Working Week Can Help Us All to Flourish in the 21st Century*, New Economics Foundation, 2010; A. HAYDEN, J.M. SHANDRA, *Hours of work and the ecological footprint of nations: an exploratory analysis*, in *Local Environment*, 2009, vol. 14, n. 6, 575-600; R. LAJEUNESSE, *Work Time Regulation as Sustainable Full Employment Strategy*, Routledge, 2009; T.J.C. ROBINSON, *Work, Leisure and the Environment: The Vicious Circle of Overwork and Over Consumption*, Edward Elgar, 2006; D. ROSNICK, M. WEISBROT, *Are Shorter Working Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption*, Center for Economic and Policy Research, 2006; J. SCHOR, *Sustainable consumption and worktime reduction*, in *Journal of Industrial Ecology*, 2005, vol. 9, n. 1-2, 37-50; A. HAYDEN, *Sharing the Work, Saving the Planet*, Zed Books, 1999.

⁽¹⁹⁾ Cfr. G. RICCI, *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2005, e A. OCCHINO, *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010.

più brevi migliorino la sostenibilità umana e ambientale ⁽²⁰⁾. Il *research paper* curato da Dominique Méda sul significato e sul valore dell'idea di lavoro in Europa mette in discussione in modo radicale l'attuale modello produttivo e di organizzazione del lavoro, proponendo tra le altre opzioni la riduzione dell'orario quale risposta combinata alla crisi ambientale e alla c.d. disoccupazione tecnologica ⁽²¹⁾. Questa scuola di pensiero si basa su una serie di evidenze empiriche che dimostrano il legame tra orari di lavoro e inquinamento: c'è una correlazione tra reddito e numero di ore lavorate; il consumo è correlato al reddito; la crisi ambientale è correlata ai consumi ⁽²²⁾. In altri casi sono state messe in evidenza le implicazioni ambientali dell'effetto composizione del reddito da lavoro in relazione al monte ore lavorate: nei nuclei familiari in cui si dedica maggior tempo al lavoro, tende ad aumentare la spesa per beni di consumo più inquinanti e oggetto di filiere produttive più ampie (es. pasti pronti, prodotti usa e getta, ecc.) ⁽²³⁾.

Conviene d'altra parte ricordare che sono i profili qualitativi della organizzazione oraria ad incidere maggiormente sull'impatto ambientale delle attività produttive: il tema in effetti s'incentra non solo e non tanto sul se e sul quanto ridurre l'orario di lavoro, bensì su come organizzarlo in maniera efficiente e sicura ⁽²⁴⁾, sul presupposto che modulazioni orarie flessibili, che sintonizzino i cicli produttivi alla domanda di beni e servizi sul mercato, o che non compromettano la continuità di alcune specifiche lavorazioni, possano contribuire ad aumentare la produttività delle risorse e la sicurezza degli impianti, determinando, da un lato, un risparmio sui costi di produzione e, dall'altro, un minore impatto ambientale delle attività produttive. Specularmente, modalità organizzative dell'orario di lavoro che facilitino la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro diminuiscono la probabilità di incidenti o di comportamenti potenzialmente nocivi non solo per il lavoratore, ma anche per l'ambiente che lo circonda e per la popolazione che lo abita ⁽²⁵⁾.

⁽²⁰⁾ C. HERMANN, *Capitalism And The Political Economy Of Working Time*, Routledge, 2014.

⁽²¹⁾ D. MÉDA, *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research Paper 2016, n. 18, 21-22. Si veda anche S. DE SPIEGELAERE, A. PIASNA, *The why and how of working time reduction*, ETUI, 2017, in particolare 35-37.

⁽²²⁾ F.X. DEVETTER, S. ROUSSEAU, *op. cit.*

⁽²³⁾ A. COOTE, J. FRANKLIN, A. SIMMS, *op. cit.*

⁽²⁴⁾ Cfr. le proposte di P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, 1996, soprattutto 98-104. In tema di flessibilità oraria, cfr. anche F.M. PUTATURO DONATI, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005, e A. ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro*, Ipsoa, 2003.

⁽²⁵⁾ E ciò in modo del tutto analogo al legame che intercorre tra organizzazione del lavoro, sicurezza e competitività aziendale, per cui «le misure tecnico-gestionali di sicurezza e salute migliorano il processo produttivo ed il lavoro ad esso necessario, così da rendere l'attività aziendale più efficace ed efficiente, capace, in quanto sicura e salubre, di garantire, insieme

La questione assume peraltro maggiore rilievo se si considerano le implicazioni ambientali dei comportamenti del prestatore di lavoro che determinino la mancata conformità del prodotto rispetto agli standard qualitativi dedotti dal contratto commerciale che vincola l'azienda al committente, così da generare scarti e/o rendere necessaria la rilavorazione del bene o del servizio, con conseguente riduzione della produttività delle risorse. Oppure, ancora, se si considerano gli effetti di uno sciopero articolato, ad esempio, in modo da rallentare o interrompere del tutto la lavorazione mentre l'impianto è in funzione ⁽²⁶⁾; le conseguenze di uno sciopero del trasporto pubblico locale sull'innalzamento dei livelli di smog e polveri sottili nei centri urbani; o all'opposto un'azione collettiva che determini lo spegnimento di un impianto a ciclo continuo e dunque la necessaria riaccensione dello stesso, con tutte le conseguenze che questo comporterebbe in termini di dispendio energetico, minore produttività delle risorse e perdite di margini di competitività ⁽²⁷⁾. Questa prospettiva di analisi ci pone di fronte a un profilo di connessione diretta e attuale tra organizzazione del lavoro e impatto ambientale della produzione, rispetto al quale il diritto del lavoro può agire come leva di sostenibilità sul piano gestionale (in termini di efficienza organizzativa e protettiva della salute del lavoratore) e su quello ecologico (in termini di risparmio ed efficienza energetica del processo lavorativo).

D'altro canto, una volta plasmati nell'organizzazione aziendale, i fattori produttivi entrano in una relazione di interdipendenza che rende infruttuoso ogni tentativo di analizzarne in modo isolato gli effetti sull'ambiente. È evidente, ad esempio, che il rispetto degli standard internazionali sulle emissio-

al rispetto delle persone e delle regole, business e performances» (F. BACCHINI, *Sicurezza (del lavoro) è organizzazione (aziendale)*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2014, n. 101, 59). In argomento, si veda anche P. ALBI, *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2016, n. 1, 83, secondo il quale, «in ragione delle conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione dell'obbligo di sicurezza, potrebbe essere la stessa impresa ad avere un chiaro interesse ad adottare modelli organizzativi fortemente orientati al profilo prevenzionale e, addirittura, a praticare standard di sicurezza superiori alla soglia minima legale». Il tema è trattato più diffusamente in P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Giuffrè, 2008.

⁽²⁶⁾ Ad esempio, date le particolari caratteristiche del ciclo produttivo e la rilevanza del consumo di energia sui costi complessivi, con il rinnovo 2017 dell'integrativo Riva Acciai le parti concordano liberamente che «forme di autotutela sindacale non saranno effettuate nelle fasce orarie di minor costo di energia elettrica rispetto al prezzo medio applicato».

⁽²⁷⁾ L'appendice 10 del CCNL Chimico-farmaceutico recante linee-guida per la gestione dei conflitti collettivi prevede che «la sicurezza dei lavoratori e la salvaguardia degli impianti e dell'ambiente devono essere in ogni occasione garantiti». Tra le altre cose, le parti convengono che «l'esercizio del diritto di sciopero venga espletato tenendo in particolare considerazione i problemi relativi alla sicurezza delle persone, alla salvaguardia dell'integrità degli impianti e alla tutela dell'ambiente».

ni di gas serra dipenda in larga misura dalle tecnologie impiegate nel processo produttivo, dagli investimenti in ricerca e sviluppo per l'innovazione dei processi e dei prodotti, dai livelli di produttività e dalle scelte di posizionamento competitivo operate dall'azienda sul mercato. Ma oltre al fatto che queste scelte sono pur sempre il frutto dell'interazione e del raccordo tra direzione d'azienda, collaboratori (dirigenti e consulenti) e organismi esecutivi, con intensità crescente nelle organizzazioni piatte o pseudo tali, è altrettanto evidente che il rispetto dei predetti standard possa assumere un rilievo in termini di diritti e obblighi contrattuali lungo tutta la filiera delle risorse umane ⁽²⁸⁾. E ciò nella misura in cui, a mero titolo di esempio, essi siano declinati all'interno dei piani di MBO (*management by objectives*) o nei premi di risultato in funzione incentivante, con opzioni di conversione di una quota della retribuzione in voucher detassati per l'acquisto di prodotti ecosostenibili, o ancora diventino oggetto di specifici programmi aziendali di *gamification* o di specifiche procedure organizzative, recanti l'individuazione delle mansioni e delle funzioni delle figure professionali preposte alla loro implementazione ⁽²⁹⁾. Per questa via, la sostenibilità ambientale entra nel rapporto individuale di lavoro influenzando gli equilibri alla base dello scambio tra lavoro e retribuzione (*infra*, § 2).

Recuperando l'impostazione teorica delineata nel capitolo I della trattazione, questi equilibri possono fondarsi su un interesse comune delle parti del rapporto di lavoro nella misura in cui si comprende che il risparmio derivante dall'efficientamento energetico e da un ciclo produttivo sostenibile possa avere un ritorno positivo non solo sull'azienda e sull'ambiente, quanto sugli

⁽²⁸⁾ H.H. OPATHA, A.A. ARULRAJAH, *Green Human Resource Management: Simplified general reflections*, in *International Business Research*, 2014, vol. 7, n. 8, 101-112; J. CHERIAN, J. JACOB, *A study of Green HR practices and its effective implementation in the organization: A review*, in *International Journal of Business and Management*, 2012, vol. 7, n. 21, 25-33; G. MANDIP, *Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability*, in *Research Journal of Recent Sciences*, 2012, vol. 1, ISC-2011 Special ISC, 244-252; J. LIEBOWITZ, *The role of HR in achieving a sustainability culture*, in *Journal of Sustainable Development*, 2010, vol. 3, n. 4, 50-57; J. HARMON, K.D. FAIRELD, J. WIRTENBERG, *Missing an opportunity: HR leadership and sustainability*, in *People & Strategy*, 2010, vol. 33, n. 1, 16-21; E. FERNÁNDEZ, B. JUNQUERA, M. ORDIZ, *Organizational culture and human resources in the environmental issue: A review of the literature*, in *The International Journal of Human Resource Management*, 2003, vol. 14, n. 4, 634-656; B.F. DAILY, S. HUANG, *Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management*, in *International Journal of Operations & Production Management*, 2001, vol. 21, n. 12, 1539-1552.

⁽²⁹⁾ Oltre alle numerose funzioni e responsabilità delegate dall'azienda in materia di normativa ambientale (cap. III), si pensi ad esempio alla figura del tecnico responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia, introdotta in Italia dalla l. n. 10/1991 al fine di promuovere il controllo dei consumi e la diffusione di buone pratiche di efficientamento energetico presso i soggetti pubblici e privati caratterizzati da consumi importanti.

stessi lavoratori. È del tutto chiaro che la gestione integrata dei fattori di produzione e dei climalteranti, nocivi per la salute dei lavoratori, dei consumatori e per la stessa capacità produttiva delle aziende, non costituisca più un costo, ma un'opportunità che esalta la competitività e dunque la capacità redistributiva delle imprese. Intervenire a monte nell'organizzazione del lavoro si presenta quindi un passaggio obbligato per ottenere una migliore efficienza economica e ambientale ⁽³⁰⁾: la dispersione nell'ambiente di scarti, sostanze pericolose o forme energetiche inquinanti è un segnale che le risorse umane e materiali sono state utilizzate dall'azienda in modo inefficiente e inefficace ⁽³¹⁾. In questo senso è stato affermato che «il concetto di produttività delle risorse apre un modo nuovo di considerare i costi totali associati al valore di ciascun prodotto. I casi di inefficienza più frequenti sono quelli di utilizzo incompleto delle materie prime durante il ciclo di lavorazione del prodotto».

L'ottimizzazione dei processi di utilizzo delle risorse naturali ed energetiche può diventare allora un obiettivo strategico ben oltre la dimensione delle opportunità connesse all'implementazione di programmi di *corporate social responsibility*: oggi le imprese sono chiamate a ridisegnare i propri modelli di produzione non solo in quanto principali soggetti destinatari delle politiche pubbliche volte al contenimento delle emissioni di gas serra ⁽³²⁾, ma perché il costo dell'energia è oramai un capitolo strategico della competitività industriale ⁽³³⁾.

Non certo minore importanza riveste, d'altra parte, l'intento di rendere la transizione verso una economia a basso impatto ambientale l'occasione per la ridefinizione di modelli virtuosi di organizzazione e gestione del lavoro, caratterizzati cioè da adeguati standard di tutela della parità di genere, da una giusta conciliazione vita-lavoro, da salari dignitosi ed elevati livelli di salute e

⁽³⁰⁾ S. ANTONIAZZI, *Cambia il lavoro, cambia il sindacato*, Bibliolavoro, 2011, 50.

⁽³¹⁾ Si consideri ad esempio che, in uno stabilimento di *assemblaggio* – e non di *produzione* – come il Gianbattista Vico Plant di Pomigliano D'Arco, il costo di trasformazione del prodotto nell'intero ciclo produttivo è determinato per circa il 20% dai costi di energia e uso dei materiali: pitture e vernici, adesivi e sigillanti, solventi e miscele, materiali ferrosi, imballaggi in carta, cartone, legno e plastica, oli minerali, assorbenti e materiali filtranti, vetro, rame, bronzo, ottone, ecc. Cfr. GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA, *Rapporto tecnico dell'impianto FCA – Gianbattista Vico di Pomigliano d'Arco (allegato all'Autorizzazione Integrale Ambientale)*, disponibile in www.burc.regione.campania.it.

⁽³²⁾ Si pensi, ad esempio, al sistema europeo di scambio delle quote di CO₂ (European Trading Scheme) istituito dalla direttiva 2003/87/CE e successive modificazioni, che interessa buona parte dell'industria e che fissa un tetto massimo al livello totale di emissioni di climalteranti.

⁽³³⁾ BUSINESSEUROPE, *A business agenda on sustainability*, 2017; BUSINESSEUROPE, *A Competitive EU Energy and Climate Policy*, 2013.

sicurezza⁽³⁴⁾. Condivisibile, in questo senso, è la posizione espressa dal Programma delle Nazioni Unite sull'Ambiente e dall'ILO per cui «un lavoro basato sullo sfruttamento, dannoso, o che non garantisca un'equa retribuzione, difficilmente potrà essere definito “verde”»⁽³⁵⁾. Sulla scorta di tale considerazione, è stato sostenuto che, se da un lato l'individuazione e la definizione di nuove figure professionali oppure dei lavori classici aggiornati in chiave ecologica possono richiedere competenze diverse e maggiormente definite, che sono strettamente collegate alla struttura e alle diverse fasi di sviluppo delle singole filiere produttive, dall'altro «è necessario che venga effettuata una valutazione qualitativa che riguardi tutti quegli aspetti, organizzativi, retributivi, di crescita professionale, nonché di salute e sicurezza sul lavoro, un aspetto emergente ancora poco esplorato affinché ogni *green job* sia anche un *decent job*»⁽³⁶⁾.

Sul piano delle relazioni industriali e di lavoro la diretta conseguenza è che «le grandezze del costo e della produttività del lavoro, su cui da sempre è ruotato (e ruota ancora) il conflitto redistributivo, potrebbero perdere di centralità»⁽³⁷⁾, giacché i fattori di costo su cui riposizionare lo scambio e dunque anche l'azione sindacale per recuperare produttività ed efficienza, aumentando margini di redditività e quindi di redistribuzione o maggiore occupazione, diventerebbero i consumi di energia, l'uso delle materie prime e secondarie, l'entità degli scarti, l'incidenza dei costi di logistica e trasporti nella catena di fornitura e distribuzione. È questo un terreno sul quale «si possono individuare obiettivi condivisi e un cammino comune tra tutte le parti del rapporto di lavoro, anche nell'interesse dell'ambiente e delle generazioni future». E ciò a maggior ragione se si riconosce che la pianificazione strategica della produzione e gli investimenti in innovazione tecnologica da soli non bastano. La conversione ecologica degli ambienti di lavoro, delle catene di valore e dell'economia nel suo complesso è un processo circolare rispetto al quale investimenti e politiche *top-down* devono necessariamente integrarsi con i micro-stimoli e le risposte provenienti dal basso, alimentandosi cioè del coinvolgimento della forza-lavoro, sia in termini di formazione, informazione e sensibilizzazione, che in termini di condivisione di tali obiettivi.

⁽³⁴⁾ ETUC, *op. cit.*

⁽³⁵⁾ UNEP, ILO, IOE, ITUC, *op. cit.*, 4.

⁽³⁶⁾ M. TIRABOSCHI, *op. cit.*, 602.

⁽³⁷⁾ Cfr. G. ALIOTI, *I lavoratori e l'efficienza energetica nell'industria*, relazione al convegno ENEA-FEDERESCO, *Audit energetici e sistemi di gestione dell'energia: opportunità di sviluppo per il settore industriale* (art. 8 Direttiva europea 2012/27/UE), Napoli, 4 novembre 2014, in www.enea.it.

Accanto alle politiche pubbliche nazionali ed europee di incentivo alla riduzione delle emissioni inquinanti, il ruolo fondamentale delle parti sociali nella transizione verso una economia a basso impatto ambientale è stato a più riprese riaffermato dall'Eurofound. Al sindacato, in particolare, è stata riconosciuta una funzione chiave nei processi partecipatori che devono sostenere tutte e tre le dimensioni della sostenibilità: quella economica, quella sociale e quella ambientale ⁽³⁸⁾. La dimensione partecipativa delle relazioni industriali diviene cioè fondamentale per un uso più consapevole e oculato delle fonti energetiche, che eviti, laddove possibile, gli sprechi. Non solo. Lotta alla povertà e contrasto ai cambiamenti climatici, vigilanza sulla questione idrogeologica e sul crescente fabbisogno di energia, per indicare alcuni dei temi su cui si dovrà misurare l'efficacia della governance internazionale e locale, possono attuarsi soltanto attraverso una via democratica e partecipativa che, come si dirà nei paragrafi che seguono, deve essere ricercata innanzitutto nel contesto lavorativo: punto di partenza e non certo di arrivo di una coscienza ambientale da cui irradiare esternalità positive nel territorio e nelle comunità che costituiscono l'ecosistema dentro cui l'attività d'impresa si espleta.

2. Retribuzione e sostenibilità ambientale

Quale principale obbligazione in capo al datore di lavoro, la retribuzione è il primo istituto del contratto e del rapporto di lavoro che si presta ad una rilettura in chiave di sostenibilità ambientale, qui intesa in termini di efficienza e risparmio energetico, ma anche come leva per orientare i consumi e gli investimenti verso servizi e prodotti ecosostenibili. Le valutazioni analitiche che verranno proposte all'esito dell'analisi casistica presentata nei paragrafi che seguono, saranno sviluppate seguendo l'approccio finalistico e funzionale allo studio del diritto del lavoro, nella prospettiva di ricercare un raccordo tra la funzione selettiva dell'istituto oggetto di studio – la funzione redistributiva e di corrispettivo – e quella universalistica connaturata all'obiettivo della sostenibilità intesa nel senso più ampio del termine.

⁽³⁸⁾ Cfr. T. NOVITZ, *The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?*, in *IJCLLR*, 2015, vol. 31, n. 3, 243-262.

3. *Segue: retribuzione, consumo sostenibile e welfare*

Configurano una forma di funzionalizzazione di una parte dei redditi da lavoro a forme di consumo sostenibile gli schemi di *compensation & benefits* volti a promuovere l'acquisto di beni e la fruizione di servizi ecosostenibili o collegati al benessere della persona. Di fianco ad alcune importanti sperimentazioni internazionali ⁽³⁹⁾, ne sono un esempio quelle previsioni normative, legislative o contrattuali, attraverso cui una quota della retribuzione può essere convertita in benefit, servizi e prestazioni di welfare assoggettate a esonero contributivo. È il caso questo dell'ultimo rinnovo del contratto collettivo per le aziende dell'industria metalmeccanica nell'ambito del quale, a fronte del mancato incremento dei minimi tabellari, si è stabilita l'attivazione di piani di *flexible benefits* (cioè di beni e servizi di welfare, personalizzabili e adattabili alle esigenze dei lavoratori) ⁽⁴⁰⁾. I benefit non tassabili sono individuati in maniera puntuale dal Testo Unico delle imposte sui redditi (TUIR, decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917), ragione per cui generalmente al dipendente è riconosciuta la possibilità di scegliere nell'ambito di un *paniere* prefissato, comprensivo di opzioni quali: casse sanitarie e previdenza complementare; asilo nido, colonie e borse di studio; benefit di utilità sociale; voucher e buoni acquisto; trasporto collettivo; interessi passivi su mutui e prestiti; misure a carattere ricreativo.

In forma complementare alla previsione del CCNL metalmeccanici è importante segnalare che la legge finanziaria 28 dicembre 2015, n. 208, all'articolo 1, commi 182-190, già prevedeva la possibilità di conversione in welfare dei premi di risultato contrattati in azienda (c.d. welfarizzazione), ovvero la erogazione delle relative quote in opere, servizi, somme e prestazioni, come servizi c.d. di *babysitting* e badantato, abbonamenti a palestre e canali televisivi *pay per view*, rimborso della spesa per libri scolastici, ecc., che godono dei vantaggi fiscali di cui all'articolo 51, comma 2, lettere *a, f, f-bis, f-ter, f-quater* e

⁽³⁹⁾ Il riferimento è ai c.d. *eco-cheques*, introdotti nella legislazione belga a seguito della sottoscrizione dell'accordo interconfederale del 22 dicembre del 2008. Si tratta di una quota della retribuzione che le aziende sono obbligate ad elargire sotto forma di voucher, in cambio di uno sgravio fiscale e contributivo totale, applicabile anche alla componente di tassazione in capo al prestatore di lavoro. Gli *eco-cheques* sono spendibili dai lavoratori per l'acquisto di una lista tassativa di prodotti e servizi ecosostenibili, in funzione di sostegno alla crescita della *green economy*. Sono validi per 2 anni e determinano un aumento netto del potere di acquisto dei lavoratori in ragione del regime fiscale e contributivo di vantaggio che ad essi viene applicato. G. VAN GYES, *Social partners give the green light to 'ecocheques'*, EurWork, 2009.

⁽⁴⁰⁾ In argomento, si veda ampiamente A. MARESCA, *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in DLRI, 2017, n. 156, 709-728; V. BAVARO, *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, ivi, 729-742.

b, TUIR. Si tratta invero di una ipotesi di c.d. legislazione recettizia, per cui il legislatore porta a sistema una pratica invalsa nell'ambito della contrattazione collettiva, in questo caso di ambito aziendale ⁽⁴¹⁾. Solitamente, l'erogazione premiale viene strutturata in due distinti programmi alternativi: un piano standard basato sull'erogazione del premio in denaro, da una parte, ed un programma di welfare, dall'altra. I piani welfare prevedono una combinazione tra una quota in denaro, solitamente definita "quota cash", ed una in beni, servizi ed utilità, e cioè la c.d. "quota welfare", rimettendo al collaboratore la scelta sull'una o sull'altra opzione in base alle proprie esigenze ⁽⁴²⁾. Altri modelli prevedono che, al verificarsi dei requisiti di maturazione del premio, in misura aggiuntiva rispetto all'ammontare premiale, l'azienda riconosca ai lavoratori una ulteriore erogazione destinata ai fondi assistenza e previdenza integrativi. In altri contratti sono previste erogazioni in conto welfare, ma non necessariamente in chiave premiale, quanto piuttosto in cifra fissa. È il caso di un accordo integrativo, per esempio, che prevede l'assegnazione a ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato di un budget annuo, attraverso cui poter comporre il proprio pacchetto welfare, scegliendo tra i beni e i servizi disponibili (salute, istruzione, trasporti e beni di prima necessità, ricreazione e cultura). Da segnalare altresì i casi di aziende il cui contratto integrativo prevede la possibilità di convertire in tutto o in parte il premio di risultato in ore o giornate di permesso individuale.

Rilevanti sono altresì le misure di welfare volte a promuovere la mobilità sostenibile nel tragitto casa-lavoro pattuite nell'ambito della contrattazione aziendale. Laddove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità per raggiungere il luogo di lavoro, diversi contratti integrativi ⁽⁴³⁾ prevedono l'impegno aziendale ad attivarsi con le società in concessione per la firma di convenzioni o per rappresentare compiutamente le esigenze dei lavoratori al fine di migliorare i servizi di c.d. *commuting*, anche attraverso l'istituzione di apposite Commissioni miste azienda-rappresentanze dei lavoratori. Non di rado, le parti contrattuali si spingono nel prevedere l'attivazione di studi di fattibilità, anche attraverso il coinvolgimento delle autonomie locali perseguendo l'incentivazione dell'impiego di mezzi di trasporto pubblico o comunque di forme di aggregazione negli spostamenti, con una particolare at-

⁽⁴¹⁾ Ampi riferimenti casistici, in tal senso, sono contenuti nel I Rapporto ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*, ADAPT University Press, 2015.

⁽⁴²⁾ Cfr., ampiamente, le parti dedicate al welfare dei Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia: *La contrattazione collettiva in Italia (2017)*. IV Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2018; *La contrattazione collettiva in Italia (2016)*. III Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2017; *La contrattazione collettiva in Italia (2015)*. II Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, 2016; *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*, cit.

⁽⁴³⁾ *Ibidem*.

tenzione agli stabilimenti situati in aree geografiche scarsamente servite da mezzi pubblici di trasporto. Si muovono in questa direzione quei contratti integrativi in cui il management e le rappresentanze dei lavoratori, consapevoli dell'importanza delle necessità di minimizzare i possibili disagi e rischi legati ai percorsi *in itinere*, intraprendono azioni concrete volte ad agevolare la mobilità legata al territorio, finanche attraverso la formalizzazione di impegni ad avviare studi di fattibilità atti a valutare le esigenze dei dipendenti, affinché si possa arrivare a proporre soluzioni di mobilità sostenibile volte ad agevolare i lavoratori nel raggiungimento del posto di lavoro, ridurre le emissioni di CO₂ ed aderire ai migliori standard italiani ed europei sulla mobilità sostenibile.

In altri casi le parti concordano di utilizzare, anche in collaborazione con le altre aziende operanti nel medesimo territorio, le piattaforme informatiche della c.d. *sharing economy* al fine di risparmiare sul tragitto casa-lavoro e di incentivare pratiche di condivisione volte al taglio delle emissioni in atmosfera e alla sostenibilità ambientale. Oltre a promuovere una maggiore sensibilizzazione verso le tematiche ambientali, nonché a contribuire alla riduzione dei rischi connessi alla mobilità nel tragitto casa-lavoro, il vantaggio immediato per il prestatore di lavoro sta nella possibilità di trovare con maggiore facilità i colleghi con cui condividere il c.d. *commuting* e i relativi costi di carburante che incidono in modo significativo sul reddito da lavoro.

Sulla scorta di una serie di iniziative europee ⁽⁴⁴⁾, simili programmi di mobilità sostenibile sono oggi agevolati da alcune disposizioni normative di carattere non precettivo, ma già oggetto di giurisprudenza ⁽⁴⁵⁾, contenute nell'articolo 5 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, volte ad incentivare la mobilità sostenibile nel tragitto casa-lavoro attraverso iniziative di *piedibus*, di *car-pooling*, di *car-sharing*, di *bike-pooling* e di *bike-sharing*, i programmi di educazione e sicurezza stradale, di riduzione del traffico, dell'inquinamento e della

⁽⁴⁴⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2018 sull'Europa in movimento: un'agenda per il futuro della mobilità nell'Unione europea (2017/2257(INI)); comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo relativa ad una Strategia tematica sull'ambiente urbano, 11 gennaio 2006, COM(2005)718 def.; Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema La governance territoriale delle trasformazioni industriali: il ruolo delle parti sociali e il contributo del programma quadro per l'innovazione e la competitività (2006/C 318/02).

⁽⁴⁵⁾ Si veda, al riguardo, Cass. 13 aprile 2016, n. 7313, in cui si rileva «la tendenza presente nell'ordinamento (art. 1 Codice della strada), divenuta sempre più pressante, a favorire l'utilizzo della bicicletta in quanto mezzo che riduce costi economici, sociali ed ambientali; fino al punto che sono oramai non pochi i comuni che mettono a disposizione dei cittadini biciclette in modo gratuito per gli spostamenti urbani casa-lavoro, anche di breve durata; e ciò al fine di ottenere benefici non solo di carattere ambientale ma anche per la salute dei cittadini, ed in prospettiva un calo delle spese sanitarie a carico del sistema nazionale».

sosta degli autoveicoli in prossimità delle sedi di lavoro. Tali programmi possono comprendere anche incentivi di tipo economico come la cessione a titolo gratuito di “buoni mobilità” ai lavoratori che usano mezzi di trasporto sostenibili. Le predette disposizioni rilevano altresì laddove intervengono ad integrare la materia dell’infortunio *in itinere* (di cui agli articoli 2, terzo comma, e 210, quinto comma, TU n. 1124/1965) chiarendo che «l’uso del velocipede, come definito ai sensi dell’articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato». Al riguardo si è pronunciata la Corte di Cassazione precisando che, alla luce della predetta disciplina, ai fini dell’infortunio *in itinere*, l’uso del velocipede deve ritenersi sempre assicurato, come lo è, per la stessa normativa, l’andare al lavoro a piedi o con utilizzo del mezzo pubblico.

4. *Segue*: retribuzione variabile, efficienza produttiva e risparmio energetico

Schemi retributivi incentivanti collegati ad obiettivi di risparmio ed efficienza energetica (c.d. *green bonus*) sono ulteriori esempi di come il principio di sostenibilità possa informare le dinamiche retributive e della corrispettività più in generale, in tal caso valorizzando una dimensione della valutazione delle performance che incorpori parametri non finanziari e che, soprattutto, si concentri prevalentemente sul numeratore dell’indicatore di produttività. Premiare i manager in funzione del rispetto degli standard ambientali e della riduzione delle emissioni di climalteranti è una pratica diffusa in molte aziende ⁽⁴⁶⁾. Sostenibilità ambientale e risparmio energetico, infatti, sono diventati due capitoli fondamentali dei piani strategici industriali, ragion per cui sempre più spesso vengono declinati, in termini di obiettivi, all’interno dei piani MBO e, a cascata, nei programmi di azione delle diverse aree di business. Studi empirici dimostrano che performance ambientali e retribuzioni manageriali sono positivamente correlate ⁽⁴⁷⁾. Analizzando le retribuzioni di un panel di aziende a livello mondiale, Eccles *et al.* hanno scoperto una relazione positiva/negativa tra incentivi monetari/non monetari ed

⁽⁴⁶⁾ Per una ricognizione, si veda T. SINGER, *Linking Executive Compensation to Sustainability Performance*, The Conference Board, 2012.

⁽⁴⁷⁾ P. BERRONE, L.R. GOMEZ-MEJIA, *Environmental performance and executive compensation: An integrated agency-institutional perspective*, in *Academy of Management Journal*, 2009, vol. 52, n. 1, 103-126; I. IOANNOU, S. XIN LI, G. SERAFEIM, *The Effect of Target Difficulty and Incentives on Target Completion: The Case of Reducing Carbon Emissions*, in *The Accounting Review*, 2016, vol. 91, n. 5, 1467-1492.

emissioni ⁽⁴⁸⁾. Ulteriori ricerche suggeriscono che sistemi retributivi basati su incentivi al miglioramento ambientale hanno un effetto positivo in termini di riduzione dell'impatto dei processi produttivi sull'ambiente ⁽⁴⁹⁾.

Alcune pratiche di retribuzione variabile collegata ad obiettivi di risparmio ed efficienza energetica si riscontrano anche nell'ambito della contrattazione collettiva rivolta alle categorie di impiegati e operai. Si tratta di una *policy* contrattuale da diverso tempo promossa dalle istituzioni internazionali, rispetto alla quale l'autonomia collettiva si è mostrata in un primo momento reticente, per poi aprirsi a una sperimentazione che comincia a dare risultati positivi.

Tra le misure di adattamento dei luoghi di lavoro in funzione della promozione di uno sviluppo sostenibile, in particolare, il Programma ambientale delle Nazioni Unite menziona la contrattazione collettiva quale istituzione privilegiata per garantire la protezione ambientale e quella dei lavoratori, anche attraverso l'uso strategico della leva retributiva ⁽⁵⁰⁾. In un parere sui c.d. *green jobs*, il Comitato economico e sociale europeo ha evidenziato il potenziale della contrattazione collettiva nella garanzia della conservazione energetica, constatando che «Una nuova consapevolezza verso consumi più sobri libererà risorse da destinare ad altro. Accordi sindacali per obiettivi misurabili e distribuzione dei benefici tra imprese e lavoratori possono essere un sistema utile per poter realizzare una diffusa consapevolezza dell'importanza del risparmio energetico» ⁽⁵¹⁾. In Italia, sono già diffuse pratiche contrattuali che si inseriscono nel solco dell'indicazione programmatica formulata nell'accordo bilaterale sull'efficienza energetica sottoscritto nel novembre del 2011, in cui Confindustria, Cgil, Cisl e Uil esortano aziende e rappresentanze dei lavoratori a includere obiettivi verdi nei premi di risultato ⁽⁵²⁾. Esemplificative in tal senso sono le esperienze di Almagia ⁽⁵³⁾, Laterlite ⁽⁵⁴⁾, Luxottica ⁽⁵⁵⁾, Renner ⁽⁵⁶⁾ e TenarisDalmine ⁽⁵⁷⁾.

⁽⁴⁸⁾ R.G. ECCLES, I. IOANNOU, S. XIN LI, G. SERAFEIM, *Pay for Environmental Performance: The Effect of Incentive Provision on Carbon Emissions*, Harvard Business School Working Paper, 2012, n. 13-043.

⁽⁴⁹⁾ B.F. DAILY, J.W. BISHOP, R. STEINER, *The Mediating Role of EMS Teamwork as it Pertains to HR Factors and Perceived Environmental Performance*, in *Journal of Applied Business Research*, 2007, vol. 23, n. 1, 95-109; J.A. MASSOUD, B.F. DAILY, J.W. BISHOP, *Reward for environmental performance: using the Scanlon Plan as catalyst to green organisations*, in *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 2008, vol. 4, n. 1, 15-31.

⁽⁵⁰⁾ UNEP, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, 2007.

⁽⁵¹⁾ Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Lavori verdi», cit., § 5.3.

⁽⁵²⁾ CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL, UIL, *op. cit.*

⁽⁵³⁾ Il progetto *Almagia Green*, lanciato da Almagia nel 2008, ha avuto origine da un problema di natura strettamente sindacale, che vedeva la trattativa interna per il rinnovo del contratto integrativo aziendale bloccata sulla definizione del premio di risultato. Con

l'obiettivo di trovare, da un lato, maggiori disponibilità economiche e, dall'altro, indici di riferimento diversi da quelli tradizionali, è nata l'idea di mettere in atto comportamenti eco-sostenibili in azienda, che consentissero di impiegare le risorse derivanti dal risparmio sui consumi nel finanziamento del premio di risultato. A maggio 2009, è stato costituito un *green team* misto (azienda-RSU) e trasversale (con rappresentanti delle diverse strutture aziendali interessate) ed è stata definita una *roadmap*, individuando un piano articolato e dettagliato degli interventi da realizzare e dei loro tempi d'implementazione. A ottobre 2009, l'amministratore delegato di Almagia sottolineava, in una comunicazione, che la trasformazione di Almagia in un'azienda *green* era diventata un obiettivo strategico per il gruppo, rispetto al quale diveniva centrale il coinvolgimento dei lavoratori. Accanto all'inclusione di obiettivi verdi nel premio di risultato, è stata avviata una campagna d'informazione, avente lo scopo di incrementare la consapevolezza e la sensibilità dei lavoratori rispetto al funzionamento e agli obiettivi del premio di risultato. Il premio di risultato è costruito su due parametri indipendenti: 75% legato all'andamento del rapporto MOL/VPT (valore della produzione tipica); 25% legato a progetti d'innovazione e miglioramento di processi aziendali (in particolare obiettivi di risparmio/efficienza energetica nell'ambito del progetto *Almagia Green*), da definire congiuntamente tra azienda e RSU. A livello di stabilimento vengono poi fissati specifici obiettivi. Ad esempio, la sede di Casal Boccone ha stabilito il target di risparmio energetico nel periodo di vigenza dell'accordo, individuando altresì le voci di energia elettrica da considerare nel computo: climatizzazione invernale/estiva, produzione acqua calda e illuminazione. Un sistema denominato SEM/Smart Energy Management consente il monitoraggio del consumo di energia in tempo reale.

⁽⁵⁴⁾ Laterlite è la prima azienda produttrice di argilla espansa in Italia. Da sempre impegnata nella ricerca e valorizzazione delle soluzioni leggere e isolanti per l'edilizia, l'impegno per promuovere la sostenibilità ambientale è divenuta nel tempo una leva di competitività non solo rispetto alle qualità del prodotto, ma anche rispetto all'attenzione all'impatto sull'ambiente che l'azienda riserva in ogni fase del ciclo produttivo. È in questo contesto che il rinnovo dell'integrativo aziendale del 2016 ha previsto un premio di risultato articolato in diversi obiettivi, tra i quali figura un target di efficienza, collegato alla riduzione dei consumi di combustibili fossili nelle singole unità locali/stabilimenti. L'indicatore preso a riferimento è una unità di misura energetica espressa in tonnellate equivalenti di petrolio (TEP). Si tratta di una unità di misura convenzionalmente utilizzata per paragonare tra loro fonti energetiche diverse. Nel caso di specie, le parti hanno ricompreso nel TEP i consumi di gas metano, di gasolio, di energia elettrica, di oli esausti e di emulsioni oleose prodotti in un determinato periodo temporale. I valori del premio sono parametrati al risultato del rapporto tra il TEP e il numero di ore lavorate nell'unità produttiva, al netto delle ore eventuali di cassa integrazione.

⁽⁵⁵⁾ Luxottica è un'azienda dedicata al miglioramento continuo della sostenibilità della produzione in ogni fase del processo. Nel 2011, l'amministratore delegato del gruppo ha istituito un organismo d'indirizzo e coordinamento a livello di *corporate*, coadiuvato da diversi gruppi di lavoro multifunzionali incaricati, rispettivamente, della pianificazione e dell'implementazione di azioni di sostenibilità. È stato lanciato altresì il progetto *Zero Waste*, finalizzato a ridurre le emissioni di gas serra prodotte dagli stabilimenti Luxottica. Nell'ambito di questo progetto, che include un *Life Cycle Assessment* e programmi di riciclaggio per diversi flussi di rifiuti (cartone, carta da ufficio, cancelleria, ecc.), la direzione d'azienda e le rappresentanze dei lavoratori hanno convenuto di legare parte della retribuzione variabile ad un indice composito denominato "zero rifiuti", originariamente costruito

a sua volta su due indicatori relativi al consumo di energia elettrica e di carta e toner per stampanti. Con il rinnovo del 30 ottobre 2015, la struttura del premio è stata aggiornata, anche attraverso la ridefinizione dell'indice di sostenibilità. Il nuovo premio associa una quota di incremento retributivo ad un indice che misura la riduzione annua del consumo di energia elettrica in CO₂ equivalente. La percentuale dell'indice di energia elettrica ridotta genera un valore medio di premio per lavoratore che varia in base alla percentuale di contenimento degli sprechi ridotti. In sostanza, all'aumentare della percentuale di riduzione degli sprechi corrisponde un aumento del premio erogato a ciascun lavoratore. Accanto alla riduzione di energia elettrica, il nuovo premio di risultato ha inserito altri tre parametri associati alla riduzione dell'inquinamento: I) riduzione stampe: l'intesa prevede incrementi retributivi collegati alla riduzione rispetto all'anno precedente del numero di stampe cartacee in formato A4; II) incremento utilizzo mezzi pubblici di trasporto e zero-car: attraverso tale indice viene premiato l'aumento rispetto all'anno precedente dell'indicatore che misura il rapporto in termini percentuali tra fruitori zero-car e gli abbonati ai servizi di trasporto pubblico quali metro e bus, e la forza media del periodo; III) riduzione consumo materiali indiretti: l'intesa premia la riduzione rispetto all'anno precedente del costo dei materiali indiretti in funzione dei volumi di produzione (es. frese, materiale di burattatura, contenitori ed imballaggi, utensili, ecc.). Il raggiungimento degli obiettivi quali la riduzione delle stampe, l'incremento dell'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto e zero-car e la riduzione dei materiali indiretti, generano l'aumento del 20% del valore erogabile in base ai risultati dell'indice di riduzione del consumo di energia elettrica.

⁽⁵⁶⁾ Azienda leader nella produzione di vernici per il legno, Renner Italia ha da sempre prestato attenzione all'impatto ambientale del ciclo produttivo. Nel febbraio 2012, questa attitudine si è concretizzata in un contratto aziendale, in cui il management, la RSU e i rappresentanti sindacali della Filctem-Cgil hanno lanciato il progetto *Il risparmio energetico in busta paga*. Il progetto ha lo scopo di razionalizzare i consumi e ridurre gli sprechi attraverso l'implementazione di strategie organizzative e modelli di comportamento ecosostenibili, presupponendo la cooperazione di tutti i lavoratori per la riduzione del consumo di acqua, energia elettrica, gas e produzione di rifiuti. Il contributo della forza-lavoro al risparmio energetico e al contenimento degli sprechi ha un riscontro diretto sulla loro retribuzione, perché una porzione del premio di risultato è legata direttamente ad obiettivi verdi. Nel 2011, Renner aveva speso 1.566.000 euro in risorse energetiche (elettricità, gas e acqua), macchinari (macchine di imballaggio, muletti, camion e macchine da mescolamento), prodotti di consumo (penne, matite e materiali da stampa, carte assorbenti e carta da ufficio, solventi detergenti) e smaltimento dei rifiuti. I costi principali sono stati registrati per l'elettricità (411.000 euro), seguiti dallo smaltimento dei rifiuti (397.000 euro). Di rilievo anche le spese per la cancelleria, che ammontano a 84.000 euro. Prendendo il 2011 come anno di riferimento, direzione d'azienda e rappresentanze dei lavoratori si sono assunte l'impegno di tagliare i costi del consumo energetico del 10% in 3 anni. Hanno anche concordato che il 50% dei risparmi annui sarebbe stato devoluto al finanziamento dello schema di pagamento dei bonus annuali, prendendo in considerazione, nel valutare il raggiungimento del target, l'incidenza degli incrementi di produttività e l'introduzione di nuove tecnologie. Successivamente alla firma dell'accordo, sono state avviate una campagna informativa congiunta e l'organizzazione di workshop e percorsi di formazione on-line, per rendere i lavoratori consapevoli degli obiettivi dell'accordo e degli strumenti per raggiungerli. Inoltre, una Commissione bilaterale composta da rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori è stata

Sono altresì diffusi nell'ambito della contrattazione collettiva aziendale parametri del premio di risultato collegati alla qualità e alla efficienza della

istituita per monitorare l'implementazione del progetto e l'evoluzione degli indicatori del premio di risultato.

(⁵⁷) Da alcuni anni la TenarisDalmine dedica particolare attenzione al coinvolgimento sui temi ambientali dei componenti delle squadre operative e delle strutture di coordinamento, cosciente che «un miglioramento strutturale possa passare solo attraverso la formazione, la partecipazione e l'impegno di ogni persona che lavora all'interno dei propri siti». L'ENVI, l'ente aziendale specialista nella gestione dell'ambiente, ha istituito la c.d. ora verde (si veda *infra*), ha effettuato corsi di formazione a tutti i livelli operativi, ha iniziato ad effettuare ispezioni mirate in tutte le aree e ha dato la possibilità a taluni gruppi di lavoratori di poter segnalare le anomalie ambientali osservate. Per valorizzare l'apporto degli operatori, capi turno e tecnici in specifici reparti, il contratto aziendale ha introdotto, a far data dal 1° luglio 2016, il c.d. Premio prevenzione ambientale (PPA), con l'obiettivo di promuovere il miglioramento ambientale nelle aree operative per una corretta gestione delle risorse che siano rifiuti, acqua o sostanze chimiche, in funzione di mettere a regime un sistema oltre che più rispettoso dell'ambiente anche più efficiente in termini di impiego e smaltimento di queste risorse. Il PPA è collegato a tre indicatori con i quali misurare la qualità della gestione della prevenzione in ciascuna fabbrica o servizio operativo: rapporto sulle origini delle anomalie (ROA), ovvero segnalazioni di anomalie osservate nel quotidiano rispetto a quelle da "ora verde"; ispezioni; formazione per l'ambiente. Quanto al primo indicatore, i responsabili diretti e le squadre operative sono chiamati a segnalare le anomalie ambientali occorse nell'area di competenza in modo da garantire un'adeguata analisi che possa attivare azioni correttive di prevenzione ed integrare, se necessario, le pratiche operative. Le segnalazioni di anomalie possono scaturire dalla quotidiana osservazione sul campo da parte degli operatori e dai loro capi diretti attraverso, rispettivamente, le presegnalazioni o le segnalazioni, ovvero dalla c.d. "ora verde", cioè l'attività svolta una volta al mese dai capi reparto e dai tecnici di manutenzione dedicata espressamente a identificare opportunità di miglioramento e formazione degli operatori sui temi ambientali. L'indicatore in esame, dunque, viene misurato come rapporto sulle origini delle anomalie: $ROA = (a/b) \times 100$. Per ciascun anno di budget viene fissata una percentuale di obiettivo. Il secondo indicatore si basa su un sistema di ispezioni condotte semestralmente in ogni area da una Commissione composta da un tecnico ENVI, un responsabile di area e un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Questo parametro, più di ogni altro, misura l'efficacia del sistema di prevenzione e il livello di cultura ambientale raggiunto. Le ispezioni semestrali sono effettuate sulla base di una scheda di valutazione suddivisa in 3 campi (consumo di acqua, gestione rifiuti, sostanze chimiche) e 15 domande, a cui la Commissione è chiamata a rispondere con un "sì" o con un "no" a seconda del rispetto o meno delle regole/procedure ambientali. Per ciascun anno di budget viene previsto un numero massimo di risposte negative superato il quale non viene erogata la relativa quota di premio di risultato. Il terzo indicatore è connesso alla formazione per l'ambiente, considerata dalle parti come fondamentale attività di prevenzione, comprensiva di momenti di formazione in aula, ma anche di iniziative formative promosse a livello di reparto, ovvero la partecipazione dei lavoratori interessati all'ora verde. Gli obiettivi annuali prevedono delle percentuali di formazione in materia di prevenzione ambientale che mediamente devono essere svolte dai lavoratori, nonché percentuali minime di forza-lavoro che nel corso dell'anno deve essere coinvolta in almeno una attività formativa sulle tematiche ambientali.

produzione, sia in termini assoluti ⁽⁵⁸⁾, sia in rapporto con altri indicatori suscettibili di consentire una valutazione dinamica in tal senso. Questi ultimi possono essere suddivisi in parametri relativi alla qualità interna e indici relativi alla qualità esterna. La qualità interna è commisurata all'output del processo produttivo (per esempio la riduzione degli scarti e la riduzione "del prodotto non conforme", la rilavorazione dei prodotti), ovvero alla qualità del processo produttivo nel complesso, mentre la qualità esterna fa riferimento alla *customer satisfaction*, al numero di interventi sui prodotti in garanzia, ovvero alla percezione che il cliente ha del prodotto e del servizio.

Di particolare interesse si presentano quelle sperimentazioni contrattuali dove la erogazione del premio di risultato è condizionata al conseguimento o alla conferma delle certificazioni ambientali dei prodotti o dei processi produttivi, tra le quali figurano la ISO14000 e l'Ecolabel ⁽⁵⁹⁾. Si tratta in questo caso di indicatori che operano non solo in funzione di rispondere a esigenze di *corporate social responsibility*, bensì in chiave di implementazione di processi di organizzazione produttiva necessari alla *compliance* con gli standard imposti dalle normative ambientali, la violazione delle quali implica il pagamento di penali con conseguente aumento dei costi di produzione destinati ad incidere, in negativo, sulle possibilità redistributive dell'azienda. In generale, qualsiasi indicatore riconducibile ad obiettivi di sostenibilità ambientale può essere integrato nel premio di risultato o in altri schemi di retribuzione variabile. In talune esperienze di ambito internazionale, ad esempio, si registrano casi di aziende che utilizzano, ai fini della determinazione del premio di risultato o dei bonus manageriali, indicatori indipendenti per la misurazione degli obiettivi di sostenibilità ambientale come il Dow Jones Sustainability Index (DJSI).

⁽⁵⁸⁾ Cfr., ampiamente, le parti dedicate al welfare dei Rapporti ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia: ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017)*, cit.; ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2016)*, cit.; ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2015)*, cit.; ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*, cit.

⁽⁵⁹⁾ La prima è una norma emanata dall'ISO (International Standardization Organization) che fornisce i requisiti standard per la implementazione di un sistema di gestione ambientale e per il conseguimento della relativa certificazione, mentre l'Ecolabel è il marchio europeo di qualità ecologica che premia i prodotti e i servizi che rispettano i criteri ecologici e prestazionali stabiliti a livello europeo e che hanno un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita, dalla produzione all'utilizzo, allo smaltimento finale.

5. *Segue*: la retribuzione come leva di attrazione di investimenti diretti esteri sostenibili

I processi di disintegrazione verticale e geografica delle imprese che hanno caratterizzato le dinamiche economiche globali dagli inizi degli anni Ottanta si basavano, prevalentemente, sull'obiettivo di ridurre i costi di produzione attraverso la delocalizzazione degli stabilimenti oppure attraverso l'affidamento di fasi del processo a fornitori esteri ⁽⁶⁰⁾. I Paesi in via di sviluppo offrivano un contesto economico più competitivo rispetto a quello occidentale grazie al basso costo (locale) del lavoro e ai minori costi ambientali ed energetici. Nel Sud del mondo, il mercato del lavoro era sbilanciato dal lato dell'offerta giacché vi era una gran quantità di manodopera disoccupata, senza tutele, priva di rappresentanza sindacale e, in quanto tale, disposta a lavorare contro un salario bassissimo. Sulla base di questi e altri motivi risultava vantaggioso per le aziende occidentali dislocare la produzione fuori dai confini nazionali al fine di ottenere, a parità di tutte le altre condizioni, un aumento del volume dei profitti e una riduzione dei costi di gestione delle risorse umane.

Oggi il rientro dei capitali dislocati dalla fine degli anni Ottanta nei Paesi in via di sviluppo (c.d. *reshoring*) ⁽⁶¹⁾ è sempre più determinato non solo dall'innalzamento del costo del lavoro nei Paesi in via di sviluppo, ma altresì dai costi di logistica, dall'incremento dell'effetto "made in" sul valore dei prodotti, dalla qualità della produzione, dalla necessità di garantire un miglioramento del c.d. *time to market*, dalla competenza delle risorse umane, nonché dall'aumento dei costi energetici per la produzione e la distribuzione dei beni in aree geografiche molto distanti dai mercati di destinazione dei prodotti ⁽⁶²⁾. Su quest'ultimo capitolo gravano peraltro i costi derivanti dalle normative ambientali, relative in particolare a quelle fasi dei processi produttivi in cui le risorse naturali sono trasformate in risorse materiali utilizzabili

⁽⁶⁰⁾ Per un'analisi delle prospettive giuslavoristiche del problema, cfr. M.T. CARINCI, *Le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2006, n. 44.

⁽⁶¹⁾ B. GALGÓCZI, M. KEUNE, A. WATT, *Jobs on the Move. An Analytical Approach to 'Relocation' and Its Impact on Employment*, Peter Lang, 2008.

⁽⁶²⁾ Cfr. F. BALDASSARRE, R. CAMPO, *Global sourcing and back-shoring: towards a possible shift of sourcing strategies?*, in AA.VV., *The 13th International Conference of the Society for Global Business & Economic Development. Managing the "Intangibles": Business and Entrepreneurship Perspectives in a Global Context. Conference Proceeding*, Università Politecnica delle Marche, 2014, secondo cui la complessità e la difficoltà di gestire una *global supply chain* è percepita come un potenziale fattore di peggioramento dell'efficienza organizzativa, di aumento dei costi transattivi legati alle spedizioni e di rallentamento nella capacità di monitorare la performance dell'intero ciclo di produzione del valore.

per la realizzazione del prodotto finale. Non stupisce che le aziende occidentali che tornano a internalizzare gran parte degli anelli della catena del valore, rinuncino ancora al *reshoring* dei cicli produttivi a maggior impatto ambientale, per via dei maggiori oneri economici e organizzativi derivanti dalle normative prevenzionali e di contrasto alle emissioni di CO₂, continuando così ad esternalizzare i relativi costi sui Paesi in via di sviluppo dove gli standard di protezione del lavoro e dell'ambiente richiedono costi comparativamente inferiori.

Anche questa dinamica, tuttavia, sembra destinata a mutare nel breve periodo perché nei Paesi in via di sviluppo le normative ambientali cominciano ad essere tanto stringenti da erodere il vantaggio competitivo dell'*offshoring*. A supporto del riposizionamento delle strategie di mobilità transnazionale del capitale diviene strategica la funzione della contrattazione collettiva decentrata⁽⁶³⁾, intesa come leva di investimento, nella prospettiva di rendere maggiormente competitivi i siti produttivi attraverso un riproporzionamento sostenibile tra nuova occupazione, costo del lavoro e maggiori oneri derivanti dalle normative ambientali⁽⁶⁴⁾.

L'esperienza della contrattazione concessiva ha offerto, nell'ultimo decennio, un'ampia gamma di soluzioni negoziali funzionali a rendere competitivi i siti produttivi dislocati nelle economie occidentali. Tali misure sono classi-

⁽⁶³⁾ In argomento, si vedano, ancora, M.T. CARINCI, *op. cit.*, spec. § 4.2, e G.L. CECCARELLI, I. DEL BIONDO, A. FEDELI, F. LORETO, *Territorio e lavoro*, Ediesse, 2001, spec. 147 ss. Nella prassi delle relazioni industriali, da segnalare il CCNL Tessile PMI in cui, al fine di incentivare le politiche di *reshoring* ovvero il rientro delle produzioni "Made in Italy" temporaneamente allocate all'estero, le parti delegano al livello aziendale l'attivazione di strumenti contrattuali allo scopo di aumentare l'occupazione e la produttività della azienda mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità degli orari e del mercato del lavoro. Si veda altresì il c.d. protocollo su flessibilità e investimenti sottoscritto da Confindustria Bergamo, Cgil, Cisl e Uil, finalizzato a favorire confronti sindacali che affrontino il tema degli investimenti in nuove tecnologie, correlandoli a una gestione degli orari di lavoro con modalità funzionali a rese produttive e conseguentemente utili anche per la tutela occupazionale. In particolare, le linee di indirizzo concordate nel protocollo intendono stimolare, preservando la qualità dei rapporti di lavoro, un pieno utilizzo delle forme di variazione ed adeguamento dei tempi di lavoro che il CCNL o gli accordi già in essere prevedono che siano gestiti con intese aziendali, al fine di permettere la valorizzazione della maggiore produttività potenziale derivante da significativi piani di investimento realizzati dalle imprese.

⁽⁶⁴⁾ Si veda, ad esempio, il § VI, punto B, lett. b, punto 2, e lett. c, della proposta dell'Unione Industriali della Provincia di Pordenone (*Laboratorio per una nuova competitività industriale*, 2014, disponibile in *Boll. ADAPT*, 2014, n. 3) dove si propone che le imprese interessate da processi di sviluppo e che abbiano predisposto un piano temporalmente definito che, congiuntamente o alternativamente, preveda, tra le altre cose, interventi per la sostenibilità ambientale e per l'efficienza energetica possano adottare una serie di misure contrattate di incremento della flessibilità e contenimento (temporaneo) del costo del lavoro.

ficabili in tre tipologie: introduzione di un salario d'ingresso per i neoassunti o per i lavoratori indiretti da stabilizzare a fronte della realizzazione di investimenti; sospensione, rateizzazione, riduzione o cancellazione degli elementi economici derivanti da contrattazione aziendale, incluse maggiorazioni, superminimi, premi e quattordicesima; flessibilizzazione dei premi, ovvero trasformazione di premi fissi in premi variabili. Simili provvedimenti di contenimento del costo del lavoro hanno insistito prevalentemente sull'impianto retributivo derivante dalla contrattazione aziendale, lasciando inalterati gli istituti economico-normativi del CCNL. Si tratta di concessioni di tipo diacronico, che riguardano la successione dei contratti nel tempo, e non anche i rapporti tra fonti contrattuali di diverso livello, pattuite in risposta a esigenze di tipo difensivo, motivate dal calo della domanda, o espansivo, connesse a nuovi investimenti, al rientro dei capitali dall'estero e al recupero di margini di competitività anche laddove gli indici di produttività e redditività dell'azienda risultino in attivo.

Nella medesima direzione potrebbero collocarsi altresì le opzioni di sottoinquadramento o percentualizzazione retributiva connesse all'attivazione di schemi di apprendistato professionalizzante, di alta formazione e ricerca, o per la qualifica e il diploma professionale. Ciò in ragione del fatto che la combinazione tra accentramento e *reshoring* dei cicli produttivi a maggiore impatto ambientale implica, da un lato, un aggravio dei costi di produzione, che potrebbe essere bilanciato dal minor costo del lavoro di cui beneficia l'apprendistato, dall'altro, la necessità di formare professionalità connotate da competenze tecniche e trasversali funzionali alla gestione delle maggiori complessità connesse ai processi di trasformazione delle risorse naturali e alla applicazione delle relative normative speciali.

6. Sul ruolo della retribuzione nella promozione di uno sviluppo sostenibile sul piano economico, sociale e ambientale

In quanto deputata allo studio delle ricadute pratiche del rapporto tra organizzazione del lavoro, retribuzione e sostenibilità ambientale, questa parte della trattazione ha inteso interrogarsi sulle modalità attraverso cui il momento della co-creazione del valore, quello redistributivo e quello dell'ingresso dei redditi da lavoro nel mercato del prodotto e dei servizi possano conformarsi al principio di sostenibilità. Si tratta naturalmente di linee di tendenza che necessitano di un adeguato tempo di verifica per essere inquadrate in una cornice descrittiva e analitica più precisa e definita. È vero peraltro che la valutazione cambia a seconda dei diversi tipi di esperienze

attraverso cui la retribuzione viene ad essere impiegata quale meccanismo di sintesi tra gli obiettivi di sviluppo economico, sociale e ambientale. Ma le casistiche presentate valgono a fugare ogni sospetto sul mancato rilievo pratico delle tesi espresse nei precedenti capitoli della trattazione, laddove si è messo in evidenza come il principio dello sviluppo sostenibile possa informare l'istituto cardine del rapporto di lavoro – la retribuzione – senza snaturarne la funzione di corrispettivo né tantomeno quella redistributiva.

In prima battuta l'idea della funzionalizzazione della retribuzione a obiettivi di sostenibilità ambientale può apparire non pienamente condivisibile sul piano etico e della giustizia sociale, giacché adottando una prospettiva contrattualista pura, si potrebbe obiettare che la retribuzione non possa assolvere altra funzione se non quella di corrispettivo, in quanto componente essenziale dello scambio sinallagmatico alla base del contratto di lavoro subordinato. Eppure il diritto vivente dei contratti dimostra in modo inequivocabile come questa funzione non solo resti inalterata anche quando ad essere intaccato è il parametro della sufficienza ⁽⁶⁵⁾, ma si arricchisce di ulteriori connotati etici e solidaristici che assumono la forma di schemi retributivi connessi a obiettivi di performance energetiche ed ambientali; ovvero di programmi per la promozione dell'impiego della retribuzione come leva per orientare i consumi verso prodotti e servizi ecosostenibili; o ancora di prestazioni a carattere sociale e assistenziale alternative alle tradizionali e più alienanti modalità di consumo. In tutti questi casi, giova sottolinearlo con convinzione, entrambi i parametri costituzionali della proporzionalità e della sufficienza vengono ad essere valorizzati anziché sviliti, e il potere d'acquisto del prestatore di lavoro ne esce in genere rafforzato grazie alle politiche fiscali e contributive di vantaggio applicabili alle misure di welfare e alle forme retributive collegate ad obiettivi ⁽⁶⁶⁾.

⁽⁶⁵⁾ Sebbene la cosa non sia stata esplicitata, è del tutto evidente che la previsione di *flexible benefits* nell'ultimo rinnovo del CCNL Metalmeccanici si configuri come soluzione compromissoria da leggere alla luce del mancato incremento dei minimi tabellari, sicché il costo del lavoro derivante da quella previsione va ad incidere sul parametro della sufficienza della retribuzione, e non su quello della proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro prestato.

⁽⁶⁶⁾ Con riferimento alla partecipazione finanziaria, la legge di stabilità per il 2016 ha stabilito che anche le somme erogate dal datore di lavoro al dipendente sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (*ex art. 2102 c.c.*) sono soggette a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10%. Inoltre, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente, né è soggetto all'imposta sostitutiva del 10%, il valore delle azioni ricevute per scelta del lavoratore, in sostituzione di tutto o parte del premio di risultato/partecipazione agli utili anche se eccedente il limite di 2.065,83 euro indicato all'art. 51, comma 2, lett. g, TUIR, indipendentemente dalle condizioni stabilite dallo stesso. Infine, con la legge di stabilità per il 2018 sono state introdotte le modalità di calcolo della plusvalenza da assoggettare all'imposta sostituti-

Pare inopinabile all'opposto che l'idea della retribuzione come «felice sintesi tra i valori negoziali e i principi di libertà e dignità» ⁽⁶⁷⁾ possa incontrare ampi spazi di concretizzazione nella prospettiva dello sviluppo sostenibile, dentro la quale essa viene ad assumere, effettivamente, la conformazione di un diritto sociale di cittadinanza ⁽⁶⁸⁾ di nuova generazione, funzionale ad obiettivi più ampi della corrispettività nel contratto di lavoro, i quali scaturiscono dalla presa d'atto della circostanza che l'accentuazione posta sul modello dell'uomo produttore può penalizzare i lavoratori «considerati in altri ruoli sociali» ⁽⁶⁹⁾. In conclusione, l'obbligo del datore di lavoro alla retribuzione può configurarsi alla stregua di una obbligazione di mezzi strumentale al raggiungimento di un risultato che coincide con il parametro della *esistenza conforme alla dignità umana* che il lavoro deve assicurare al lavoratore e alla sua famiglia ⁽⁷⁰⁾, realizzando valori ed interessi ulteriori ma non alternativi rispetto al piano degli interessi propri dell'autonomia negoziale privata ⁽⁷¹⁾, entro i quali la sostenibilità ambientale tende a rivestire una importanza primaria.

A chi opponesse il richiamo al (senso del) limite da porre alle funzioni extracontrattuali della retribuzione, è appena il caso di ricordare che, nella dialettica tra contrattazione collettiva, articolo 36 Cost. e articolo 2099 c.c., i meccanismi di determinazione dei livelli retributivi minimi sono da sempre

va del 26%, al fine di favorire i lavoratori che scelgano di ricevere azioni dall'azienda in sostituzione (parziale o totale) del premio di risultato/partecipazione agli utili.

⁽⁶⁷⁾ L. MONTUSCHI, *La Costituzione e i lavori*, in RIDL, 2009, n. 2, I, 159.

⁽⁶⁸⁾ O. MAZZOTTA, *La dignità umana come diritto fondamentale e il sistema delle fonti*, in C. BALDUCCI, M.L. SERRANO (a cura di), *Atti del Convegno nazionale Nuovi assetti delle Fonti del Diritto del Lavoro. Otranto, 10-11 giugno 2011*, CASPUR-CIBER Publishing-Pubblicazioni Ecosostenibili, 2011, 154.

⁽⁶⁹⁾ L. MENGONI, *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in RTDPC, 1982, n. 4, 1126.

⁽⁷⁰⁾ Cfr. l'art. 23, punto 3, della Dichiarazione universale dei diritti umani: «Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale».

⁽⁷¹⁾ G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996, 418. Sul punto, cfr. altresì G. FERRARA, *Il lavoro come fondamento della Repubblica e come connotazione della democrazia italiana*, in G. CASADIO (a cura di), *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Ediesse, 2006, 204, secondo il quale, nella formulazione dell'art. 36, primo comma, Cost., si condensano molte cose: «il riconoscimento del valore dello sforzo produttivo, del contributo che, al di là di quanto riceve, ogni lavoratore o lavoratrice offre alla collettività integrando la ricchezza socialmente prodotta, elevandola a fonte della dignità umana che riempie di valore concreto, godibile per chi lo produce, per chi se ne appropria e per la società intera per la parte che complessivamente riceve dalla sua ricaduta».

stati resi funzionali a obiettivi macroeconomici di politica dei redditi ⁽⁷²⁾, orientati ora a contenere il costo del lavoro in funzione di controllo del tasso di inflazione, ora al mantenimento dei livelli occupazionali, ora ad esigenze di crescita della produttività. In queste dinamiche di governo e normalizzazione della concorrenza nel mercato del lavoro, funzionali a coordinare politiche dei redditi e funzione redistributiva nel rapporto tra capitale e lavoro, si è inteso valorizzare la tutela dell'interesse generale rispetto all'interesse collettivo, perfino attraverso politiche di «apposizione di tetti alla contrattazione collettiva» ⁽⁷³⁾, la cui autonoma capacità normativa, come noto, scaturisce dalla libertà sindacale costituzionalmente tutelata dall'articolo 39, primo comma, Cost. Ne sono riprova le stesse dinamiche della concertazione e del dialogo sociale, nell'ambito delle quali la partecipazione dei sindacati «muta l'essenza della loro funzione rappresentativa», la quale deve necessariamente coniugarsi con interessi di carattere pubblico generale ⁽⁷⁴⁾.

Ebbene, oggi che la questione ambientale si impone non solo alla stregua di un interesse politico ed economico di primaria importanza, ma come obiettivo e valore dell'ordinamento giuridico ascrivibile alla categoria dell'interesse pubblico generale, non sembra privo di senso sostenere che la funzione economico-sociale della retribuzione possa modularsi conseguentemente, arricchendosi cioè di elementi immateriali funzionali a supportare uno sviluppo sostenibile anche sul piano ambientale. Ciò in particolare se si riconosce che il risparmio come reddito da lavoro, impiegato nelle diverse forme di investimento tutelate dall'articolo 47 Cost., dovrebbe sì determinare la crescita e lo sviluppo dell'economia reale, ma sempre in funzione di concorrere al progresso materiale e spirituale della società, secondo la direttiva proclamata all'articolo 4 Cost.

⁽⁷²⁾ M. MARTONE, *Governo dell'economia e azione sindacale*, Cedam, 2006, in particolare 191 ss. e, in ambito internazionale, P. DAVIES, M. FREEDLAND, *Labour Law and the Public Interest – Collective Bargaining and Economic Policy*, in LORD WEDDERBURN OF CHARLTON, W.T. MURPHY, *Labour Law and the Community: Perspectives for the 1980s*, Institute of Advanced Legal Studies, 1982, spec. 13, e H. COLLINS, *Regulating the employment relation for competitiveness*, in *ILJ*, 2001, vol. 30, n. 1, in part. 17-18.

⁽⁷³⁾ Il riferimento è, come noto, a C. cost. 7 febbraio 1985, n. 34. In argomento si veda, *ex multis*, G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2009, 183, che parla di “apposizione di tetti alla contrattazione collettiva”; G. FERRARO, *La delegificazione nel diritto del lavoro italiano*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, ESI, 1990, 163 ss.; M. RICCI, *Giustizia costituzionale e autonomia collettiva*, Cacucci, 1999; A. PIZZOFERRATO, *I rapporti tra legge e contratto collettivo*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, Utet, 2007, 424.

⁽⁷⁴⁾ Così G. SCACCIA, *La concertazione nella Costituzione*, in R. PESSI (a cura di), *Europa e concertazione: modelli a confronto*, Cedam, 2010, 35.

Ci sembra peraltro che la questione assuma una rilevanza tanto maggiore nella prospettiva, già attuale in taluni contesti produttivi, in cui la funzione meramente redistributiva della retribuzione tende a ridimensionarsi dinnanzi a modalità di fare impresa in cui il confine tra capitale e lavoro si assottiglia fino al punto che i momenti della co-creazione, della condivisione e del consumo/fruizione/investimento del valore generato si sviluppano nella direzione della tutela dei beni comuni e della loro sostenibilità quali nuove frontiere dell'utilità sociale e, appunto, dell'interesse pubblico generale. Il consolidamento di queste linee di tendenza dipenderà da vari fattori. Ma non vi è dubbio che i recenti sviluppi delle politiche retributive e contrattuali abbiano mostrato già la capacità delle forze sociali di porsi in una posizione di forte discontinuità rispetto a talune resistenze del passato, sia in relazione all'idea granitica della retribuzione come variabile indipendente, sia rispetto a una più netta penetrazione nei termini dello scambio contrattuale (individuale e collettivo) di interessi di natura non patrimoniale.

Irrompe al centro del discorso sulla depatrimonializzazione dei rapporti interprivati di scambio, in particolare, il contributo dei sistemi di welfare allo sviluppo sostenibile, in quanto volti non solo a «incrementare, migliorare e sostenere la vita economica e sociale dei dipendenti di un'azienda e del loro nucleo familiare, in una dimensione di benessere e cittadinanza aziendale»⁽⁷⁵⁾, ma a creare le condizioni per un superamento della linea di demarcazione tra Stato e mercato, attraverso la creazione di partnership tra aziende, autonomie locali e associazioni del terzo settore⁽⁷⁶⁾; per la diffusione di un'etica della sostenibilità nei consumi e nell'utilizzo dei servizi; per rendere attuale un ideale di crescita qualitativa e, in definitiva, per la riconfigurazione

⁽⁷⁵⁾ T. TREU, *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsoa, 2013, 19. Un ulteriore tentativo di definizione è quello fornito da M. SQUEGLIA, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *ADL*, 2017, n. 1, 103, secondo cui, l'espressione welfare «prova a racchiudere una multiforme strumentazione interdisciplinare avente, quale obiettivo, quello di promuovere la vita privata dell'individuo e non solo la vita lavorativa del prestatore d'opere. Un'accezione che si presenta inevitabilmente onnicomprensiva di previdenza, genericamente intesa, nella quale sono ricondotte, in modo disorganico e a-sistematico, tutte le iniziative del datore di lavoro in qualche misura riferibili a una finalità di benessere collettivo, che ecceda i livelli minimi di tutela della salute nei luoghi di lavoro imposti dalla legge».

⁽⁷⁶⁾ Cfr. R. PESSI, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *DLRI*, 2015, n. 145, 134, che parla del passaggio dal *welfare state* alla *welfare society*, in cui «il benessere dei cittadini è rimesso non più al solo Stato, ma alla società nel suo complesso, in un'interazione organizzata tra gli enti pubblici (nelle varie articolazioni territoriali, sulla base del principio della sussidiarietà verticale), le imprese e la società civile organizzata (sindacati, enti *no profit* e bilaterali, volontariato, cooperative sociali, fondazioni)».

del territorio quale dimensione privilegiata per la promozione di uno sviluppo sostenibile.

Si consideri peraltro che, pur tra considerevoli ambiguità, la condizione di sovranità che va assumendo il consumatore potrebbe implicare nel prossimo futuro un rovesciamento nel rapporto di dipendenza tra produzione e fruizione di beni e servizi ⁽⁷⁷⁾. Favorito da specifici interventi normativi volti alla trasparenza dei bilanci sociali e di sostenibilità ⁽⁷⁸⁾, e dall'impiego delle forme più avanzate di analisi dei dati nell'economia digitale (c.d. *blockchain*) ⁽⁷⁹⁾, un uso responsabile del consumo e degli strumenti finanziari può offrire ai lavoratori organizzati la possibilità di monitorare il comportamento socio-ambientale delle imprese ed esercitare su di esse pressione affinché vengano rispettati i diritti umani e l'ambiente ⁽⁸⁰⁾.

Iniziative di consumo e azionariato critico da parte di gruppi di lavoratori, tese ad indirizzarne i consumi o ad orientare gli investimenti degli *shareholders* verso modelli di impresa ecosostenibili, sono esemplificative di come, in via mediata, il potere del lavoratore come consumatore/azionista possa agire in funzione di sostegno ad uno sviluppo equo e sostenibile anche sul piano ambientale. Sulla stessa lunghezza d'onda si collocano i c.d. *carrot mobs*, ovvero forme di boicottaggio al rovescio, pensate per promuovere l'attivismo sociale come mezzo per sensibilizzare ed ottenere pratiche di responsabilità sociale ed ambientale da parte delle aziende. In questo caso, un gruppo organizzato di lavoratori si rivolge a un insieme di aziende concorrenti, of-

⁽⁷⁷⁾ P. MALAVASI, *The green marketing and fund raising. Formazione e governance dell'ambiente per lo sviluppo umano*, in G. ALESSANDRINI, *La formazione al centro dello sviluppo umano*, Giuffrè, 2012, 137.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. il d.lgs. n. 254/2016, relativo all'attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

⁽⁷⁹⁾ T.I. KIVIAT, *Beyond Bitcoin: Issues in Regulating Blockchain Transactions*, in *Duke Law Journal*, 2015, vol. 65, n. 3-4, 569-608; M. SWAN, *Blockchain. Blueprint for a new economy*, O'Reilly, 2015; D. TAPSCOTT, A. TAPSCOTT, *Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and other Cryptocurrency is Changing the World*, Penguin, 2016; M. IANSITI, K.R. LAKHANI, *The Truth About Blockchain*, in *Harvard Business Review*, 2017, January-February.

⁽⁸⁰⁾ La federazione italiana dei lavoratori metalmeccanici della Cisl (Fim-Cisl), ad esempio, ha incluso i c.d. *cash mobs* etici tra gli strumenti della sua rinnovata strategia di azione collettiva. Si tratta di campagne finalizzate alla sensibilizzazione dei lavoratori rispetto alle abitudini di consumo, nonché alla promozione di stili di vita rispettosi dell'ambiente, nella prospettiva di influenzarne le scelte di acquisto verso prodotti e servizi sostenibili, o comunque offerti da aziende che si impegnano ad investire sulla sostenibilità (cfr. M. BENTIVOGLI, *Abbiamo rovinato l'Italia?: Perché non si può fare a meno del sindacato?*, Castelvecchi, 2016, cap. 20).

frendo pacchetti esclusivi di consumo a quelle che, all'esito di una operazione di *benchmarking*, si impegnino ad investire di più sulla sostenibilità dei processi e dei prodotti/servizi offerti ⁽⁸¹⁾.

Queste pratiche si intrecciano, sul versante delle imprese, con quei modelli di finanza sociale che rappresentano la nuova frontiera del welfare e della *corporate social responsibility* ⁽⁸²⁾: un mix tra filantropia e investimento finanziario che funge da leva all'utilizzo a scopi sociali e ambientali di capitali privati, riconfigurando al contempo i rapporti tra pubblico e privato ⁽⁸³⁾. Al punto che per l'attore pubblico simili pratiche determinano un ripensamento delle strategie con cui si mobilitano risorse alternative, attivate per obiettivi, nell'ottica non tanto della donazione o dell'assistenzialismo ma della riorganizzazione e dell'efficientamento di *policy* che generino benefici economici, sociali e ambientali di interesse e valore condiviso ⁽⁸⁴⁾. Dal punto di vista dell'attore privato, gli elementi filantropici ed economici richiamano l'idea che il rendimento non sia più esclusivamente monetario, ma incorpori altre componenti, qualificando l'investimento come ad impatto sociale, in funzione di favorire uno sviluppo sostenibile dell'ecosistema territoriale in cui l'impresa opera.

Ma la quadratura del cerchio tra sostenibilità economica, sociale ed ambientale si compie, quantomeno ad un livello micro-economico, attraverso il meccanismo della retribuzione variabile e a obiettivi. Dal diritto vivente dei contratti collettivi scaturiscono diverse formule di schemi retributivi flessibili volti ad incentivare o comunque premiare comportamenti dei lavoratori funzionali ad un efficientamento del processo produttivo, con l'obiettivo di promuovere un utilizzo oculato delle risorse materiali, di ridurre gli scarti, i resi, ovvero le ipotesi di non conformità del prodotto o del servizio alle aspettative del committente. Obiettivi non necessariamente connessi a indi-

⁽⁸¹⁾ K. HUTTER, S. HOFFMANN, *Carrotmob and Anti-consumption. Same Motives but Different Willingness to Make Sacrifices?*, in *Journal of Macromarketing*, 2013, vol. 33, n. 3, 217-231; S. HOFFMANN, K. HUTTER, *Carrotmob as a New Form of Ethical Consumption. The Nature of the Concept and Avenues for Future Research*, in *Journal of Consumer Policy*, 2012, vol. 35, n. 2, 215-236.

⁽⁸²⁾ D. GAMBARDELLA, M.C. ROSSI, R. SALOMONE, *La finanza sociale come strumento per le politiche pubbliche*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – II, 2018, n. 350.

⁽⁸³⁾ In tema di riorientamento del sistema finanziario in funzione di un'efficace transizione verso un modello di sviluppo a bassa intensità di carbonio, inclusivo e sostenibile, cfr. MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE, UN ENVIRONMENT, *Financing the Future. Report of the Italian National Dialogue on Sustainable Finance*, 2017.

⁽⁸⁴⁾ H. MEYER, *Creating Shared Value (CSV). Operationalising CSV Beyond The Firm*, University of Cambridge, 2018; M.E. PORTER, M.R. KRAMER, *Creating Shared Value*, in *Harvard Business Review*, 2011, January-February, 62-77.

catori energetici (c.d. *green bonus*), ma il cui raggiungimento contribuisce comunque ad accrescere l'efficienza delle risorse materiali impiegate nel processo produttivo, ovvero a contenere il rischio che si verifichino incidenti ambientali anche di modesta entità ma che possano a loro volta contribuire a far maturare le premesse di contesto per disastri di più ampia portata.

In termini di capacità modificativa dei comportamenti del lavoratore, l'impatto ambientale del c.d. *green bonus* è tanto più considerevole quanto più la figura professionale interessata riveste ruoli esecutivi⁽⁸⁵⁾. Si pensi ad esempio ai contesti in cui, per adempiere agli obblighi derivanti dalle normative di contrasto all'inquinamento, un piano industriale fissi un tetto alle emissioni di gas serra⁽⁸⁶⁾ che, per il tramite del meccanismo retributivo, operi alla stregua di un "cancello", secondo il sistema on/off, per cui l'MBO viene ad essere corrisposto, a prescindere dal raggiungimento di ulteriori obiettivi di carattere finanziario, soltanto nella misura in cui il manager non sfiori il valore soglia di climalteranti: tale incentivo avrebbe un effetto significativo sulle strategie di business lungo tutta la catena del valore, perché spingerebbe il management a concludere operazioni commerciali e finanziarie, come ad esempio le fusioni e le acquisizioni, prediligendo partnership con aziende che emettono meno o che hanno sviluppato modelli produttivi comparativamente più sostenibili.

Il valore di simili meccanismi retributivi è tanto più apprezzabile a chi comprende il modo in cui essi contribuiscono a spezzare il *trade-off* tra produttività, incrementi retributivi e investimenti per la sostenibilità. Se l'incremento retributivo viene riconosciuto soltanto nella misura in cui siano stati raggiunti determinati obiettivi di risparmio energetico, non solo si supera l'alternatività tra costo "ambientale" e costo del lavoro nella fase allocativa delle risorse, ma il punto di caduta della pressione manageriale verso l'efficienza, necessaria per ridurre i costi complessivi di produzione e supportare la crescita, si sposta, nel rapporto di produttività, dalle risorse umane (il denominatore), alle risorse materiali (il numeratore). Questo punto di equilibrio sarà tanto più facile da raggiungere e sostenere quanto più le relazioni tra capitale e lavoro saranno informate a un modello relazionale di tipo solidaristico e partecipativo.

(85) In tema di incentivazione e lavoro manageriale, in generale, cfr. A. ZOPPOLI, *Incentivazione e lavoro manageriale: spunti per una ricerca*, in DRI, 1991, n. 1, 47 ss. Sui sistemi incentivanti dei manager, collegati ad obiettivi di sostenibilità ambientale, cfr. S. VITOLS, *What is the Sustainable Company?*, in S. VITOLS, N. KLUGE (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011, 29.

(86) R.G. ECCLES, I. IOANNOU, S. XIN LI, G. SERAFEIM, *op. cit.*

Riformulando il discorso in termini più propriamente giuridici, la sostenibilità della retribuzione sul piano economico, sociale ed ambientale deve ricercarsi lungo l'asse della partecipazione e della solidarietà che si snoda dagli articoli 2 e 3 Cost. e, attraverso, il combinato disposto tra gli articoli 32, 36, 39, 40 e 41, giunge fino agli articoli 43, 44, 46 e 47. Diversamente l'esito del conflitto redistributivo fondato sulla mera dialettica tra gli articoli 36, 39, 40 e 41 Cost., nel privilegiare una idea del salario come variabile indipendente, funzionale alla sola tutela del potere d'acquisto dei lavoratori, rischia sempre di implicare la rimozione della sostenibilità ambientale dalle dinamiche di redistribuzione tra capitale e lavoro, nonché la compensazione dei maggiori costi derivanti dall'aumento salariale con una riduzione degli investimenti in efficienza energetica.

L'importanza del profilo della partecipazione si apprezza ulteriormente quando simili schemi retributivi vengano inquadrati nella categoria della contrattazione integrativa, ovvero c.d. *win-win*, secondo la definizione proposta da Walton e McKersie⁽⁸⁷⁾: la direzione d'azienda e i lavoratori, infatti, condividono un interesse comune nel risparmiare energia e minimizzare gli sprechi, laddove il contratto collettivo garantisce la ripartizione delle quote dei relativi risparmi. A chi opponesse a questa considerazione il pregiudizio sul timore delle aziende che ogni incremento di costo possa renderle meno competitive, sarebbe facile contestare che i costi imputabili agli sprechi possono ugualmente ridurre la competitività aziendale, in misura maggiore quando i costi aggiuntivi destinati al bonus sono completamente compensati da (una quota di) risparmi. Vero è altresì che, in gran parte dei casi analizzati, il gettito derivante dal minor costo della bolletta energetica, ovvero dall'incremento dell'efficienza e della qualità del processo produttivo, sembrerebbe essere utilizzato dalle aziende più come fonte di redistribuzione dei risparmi tra i lavoratori, che come un obiettivo da perseguire con l'apporto motivazionale della forza-lavoro interessata. Questo è più che evidente laddove, ad esempio, il c.d. *green bonus* viene impiegato in funzione di superare il conflitto redistributivo in sede negoziale, in un contesto di restrizioni di budget (es. Almagora), e meno nei casi in cui il premio origina con l'obiettivo di promuovere un vero e proprio cambiamento culturale tra i lavoratori, provando a renderli maggiormente consapevoli dell'importanza del risparmio energetico in azienda (es. Renner). Essendo una piccola concessione nel solco della politica ambientale dell'azienda, il bonus di Luxottica è più probabile che sia stato introdotto con l'intento di dar seguito e integrare la rivendicazione salariale dei sindacati al tavolo delle trattative. Ma questa

⁽⁸⁷⁾ R.E. WALTON, R.B. MCKERSIE, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a Social Interaction System*, McGraw-Hill, 1965.

evidenza non fa che confermare la bontà della soluzione rispetto al riequilibrio della tensione all'efficienza dalla organizzazione del lavoro, alla organizzazione delle risorse materiali, dai cui avanzzi/risparmi possono poi scaturire incrementi retributivi.

Giova in conclusione rimarcare l'opportunità di favorire dinamiche gestionali e di relazioni industriali improntate alla partecipazione quale prerequisito per la sottoscrizione di accordi per l'attrazione di investimenti diretti esteri sostenibili ovvero per favorire la conversione ecologica degli ambienti di lavoro e delle produzioni. L'esortazione di Pietro Ichino al sindacato (ma anche i lavoratori autonomi) di ingaggiare il migliore imprenditore attraverso la contrattazione di maggiori flessibilità va ripensata in chiave di promozione dello sviluppo sostenibile⁽⁸⁸⁾. Una spinta propulsiva in tal senso può derivare dalla contrattazione collettiva di prossimità, cioè da quegli accordi di «responsabilità per l'occupazione e il proporzionamento delle tutele»⁽⁸⁹⁾, da rimodulare in funzione della internalizzazione di fasi del ciclo produttivo a maggiore impatto ambientale. In questo caso il sindacato potrebbe operare alla stregua di un filtro selettivo, contrattando maggiori flessibilità retributive e minor costo del lavoro con imprenditori che fanno della sostenibilità la chiave di volta per competere sul mercato globale. Ci sono esperienze contrattuali che già si collocano in questa direzione e richiamano, con spirito di autentica solidarietà ed equità sociale, l'idea di fondo dell'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, e almeno in parte dell'articolo 51 del decreto legisla-

⁽⁸⁸⁾ Cfr. P. ICHINO, *Che cosa impedisce ai lavoratori di scegliersi l'imprenditore. Le nuove frontiere delle politiche del lavoro nell'epoca della globalizzazione*, in *DLRI*, 2007, n. 115, 425-454, e P. ICHINO, *Inchiesta sul lavoro. Perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Mondadori, 2012, 154, secondo cui lo slogan "hire your best employer" rovescia l'idea tradizionale del mercato del lavoro quale luogo dove è solo l'imprenditore a selezionare, scegliere e ingaggiare i propri dipendenti. Nell'era della globalizzazione «i lavoratori devono imparare a guardare al mercato del lavoro planetario come a un luogo in cui sono anche loro a selezionare, scegliere e ingaggiare i propri imprenditori». Più di recente, cfr. P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, 557, il quale spiega come questo processo sia oggi favorito da internet e dalle tecnologie informatiche, da cui deriva la prospettiva che «un nuovo importantissimo "mestiere" del sindacato possa consistere proprio nel guidare i lavoratori di una zona, o di un'azienda in crisi, nella ricerca su scala planetaria degli imprenditori più capaci di valorizzarne le capacità professionali, nella valutazione di piani industriali che ciascuno di questi propone e poi nella negoziazione della scommessa comune con l'interlocutore ritenuto più affidabile sotto il profilo tecnico, economico-finanziario e dell'etica imprenditoriale».

⁽⁸⁹⁾ A. VALLEBONA, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *MGL*, 2011, n. 10, 684.

tivo 15 giugno 2015, n. 81, che oggi andrebbe riletta (e probabilmente emendata) in ottica di promuovere lo sviluppo sostenibile del Paese.

D'altro canto, se è vero che il valore assoluto del trinomio sostenibilità ambientale, competitività e occupazione è incontestabile, bisogna senza dubbio chiedersi se lo stesso valga quando questo valore venga ad essere soppesato rispetto ai costi necessari per sostentarli, i quali a loro volta devono essere misurati non solo e non tanto sul piano dei contenuti contrattuali, quanto soprattutto sotto il profilo del metodo che connota i rapporti tra azienda, lavoratori e loro rappresentanze. Si vuole dire che simili contratti collettivi non devono essere firmati a discapito del consenso e della coesione sociale, pena la rottura di una delle tre dimensioni in cui lo sviluppo sostenibile deve realizzarsi. La ricerca della sostenibilità non può prescindere dalla garanzia, al livello più alto, dei valori democratici e solidaristici cui deve ispirarsi l'intero ordinamento giuridico-costituzionale e l'intera esperienza economico-sociale.

Sezione II
TRA PARTECIPAZIONE E CONFLITTO:
LA VOICE DEI LAVORATORI
PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Ambiente e partecipazione appaiono «legati da una relazione bidirezionale, di natura osmotica, nella quale i due valori trovano reciproco sostegno e respiro»

F. MARCELLO, *Ambiente e democrazia: Il ruolo dei cittadini nella governance ambientale*, Giappichelli, 2014, 8

1. Partecipazione, sistemi di relazioni industriali e sostenibilità ambientale

Se la partecipazione si configura quale metodo privilegiato per l'ingresso della sostenibilità ambientale nello scambio lavoro-retribuzione, la più ampia dimensione della *voice* nelle relazioni di lavoro si afferma quale canale principale attraverso cui i lavoratori possono influenzare le scelte strategiche e le politiche aziendali che hanno un impatto sull'ambiente ⁽¹⁾.

Le connessioni tra modelli organizzativi e implicazioni socio-ambientali della sostenibilità delle attività d'impresa trovano oramai un ampio riscontro nell'evidenza empirica: una copiosa letteratura scientifica ci dice che in ambito aziendale, la sostenibilità economica, sociale e ambientale del business è sinonimo di partecipazione e viceversa ⁽²⁾. Si deve considerare peraltro che i processi decisionali non sono mai prerogativa unica del management: ad esso è riservata la parte decisionale attinente all'organizzazione interna (il coordinamento) e alla definizione dello scopo, ma le funzioni operative e di tecnostruttura solitamente hanno a che fare con processi decisionali che ri-

⁽¹⁾ Risale a Hirschman un primo tentativo di sviluppare una teoria sulla "voice" come concetto alternativo a quello di "exit". Concentrandosi sul mercato dei prodotti, Hirschman concepiva la *voice* come la possibilità per i consumatori di esprimere le proprie opinioni e i propri dubbi di fronte al venditore. Diversamente, l'opzione *exit* consentiva al consumatore di manifestare la propria disapprovazione nei riguardi di un prodotto, semplicemente uscendo dal negozio e interrompendo la relazione con il venditore. Nella concettualizzazione di Hirschman, quindi, l'opzione *voice* è strettamente connessa alla dimensione del potere: è resa possibile, in altre parole, dall'esercizio di una certa "leverage" da parte del consumatore (cfr. A.O. HIRSCHMAN, *Exit, Voice, and Loyalty*, Harvard University Press, 1970).

⁽²⁾ M. MASON, *Environmental democracy: A contextual approach*, Earthscan, 1999, 152-178.

guardano l'ambiente esterno e la determinazione dei fattori strategici ⁽³⁾. Anche nelle forme più tradizionali di articolazione del rapporto di subordinazione, si rinvencono importanti facoltà discrezionali del prestatore di lavoro che impattano sull'ambiente e crescono col crescere del livello di partecipazione e coinvolgimento organizzativo.

Sono i prestatori di lavoro, del resto, i soggetti dell'ecosistema produttivo che più compiutamente conoscono i rischi dell'attività imprenditoriale e i relativi effetti sull'ambiente: un più ampio accesso alle informazioni e una maggiore partecipazione ai processi decisionali possono migliorare la qualità delle decisioni e rafforzarne l'efficacia. In questo modo può essere sintetizzata la nozione di democrazia ambientale ⁽⁴⁾ che, nel diritto internazionale, ha trovato consacrazione nel principio 10 della Dichiarazione di Rio de Janeiro su ambiente e sviluppo del 1992 e nella Convenzione di Aarhus del 25 giugno 1998 ⁽⁵⁾. Il medesimo presupposto ha ispirato la direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni ⁽⁶⁾.

Tra le metodologie evolutive dell'organizzazione piramidale che ha contraddistinto l'impresa fordista, permeano i nuovi modelli di organizzazione produttiva, oggi, numerose forme di coordinamento laterale che, nel rompere i tradizionali meccanismi di comando e potere, permettono di rispondere velocemente ai cambiamenti (nuove priorità, cambi di strategia, ecc.) e ai rischi attraverso sistemi circolari di feedback tra centro decisionale e periferia: *councils & boards* quali organismi di *decision-making* ad un livello più basso della struttura organizzativa; organizzazioni ambidestre, cioè unità operative separate dalla struttura organizzativa, che possono anche distinguersi dalle pratiche di governance dell'organizzazione, e che agiscono con funzione connettiva tra management e lavoratori; e meccanismi di partecipazione e coinvolgimento soft, basati sulla condivisione della cultura, dei principi e dei valori aziendali. Al polo opposto delle strutture verticistiche sta il modello olocratico di organizzazione dei processi produttivi e del lavoro, strutturato orizzontalmente sulla base di cerchie di competenze interagenti su base cooperativa. Si tratta in ogni caso di forme più o meno accentuate di appiat-

⁽³⁾ C. BARNARD, *Le funzioni del dirigente. Organizzazione e direzione*, Utet, 1970, 189.

⁽⁴⁾ M. MASON, *op. cit.*; W.M. LAFFERTY, J. MEADOWCROFT (a cura di), *Democracy and the Environment: Problems and Prospects*, Edward Elgar, 1996.

⁽⁵⁾ Si veda sul punto anche l'art. 3-*sexies* del d.lgs. n. 152/2006.

⁽⁶⁾ La direttiva è stata recepita in Italia con il d.lgs. n. 254/2016.

timento organizzativo che, rispetto ai vecchi schemi gerarchici, tendono a far prevalere «modelli cellulari e reti sociali ibride», mentre «capacità personali e *skills* comunicativi hanno la meglio sui tradizionali poteri inscatolati»⁽⁷⁾.

Diversa nei modelli e, in parte, negli obiettivi è l'idea della *voice* nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali⁽⁸⁾, declinata in chiave di partecipazione⁽⁹⁾. Si tratta come noto di un concetto che identifica, con non

(7) P. PERULLI, *Introduzione: per un Atlante della società globale*, in P. PERULLI (a cura di), *Terra mobile. Atlante della società globale*, Einaudi, 2014, 13.

(8) Sono Freeman e Medoff, nell'opera seminale *What Do Unions Do?*, ad avere articolato il concetto di *voice* nell'ambito delle relazioni industriali. Gli autori considerano il sindacato come lo strumento migliore per consentire ai lavoratori di esercitare la propria *voice*. Secondo questa impostazione, infatti, i dipendenti sindacalizzati sarebbero meno propensi a scegliere l'opzione *exit* abbandonando il loro posto di lavoro, perché, diversamente dagli altri, sarebbero maggiormente in grado di esprimere le loro richieste di fronte al datore di lavoro, sfruttando il meccanismo di *voice* collettiva (R.B. FREEMAN, J.L. MEDOFF, *What Do Unions Do?*, Basic Books, 1984). Seppur con diversa terminologia ed espressione lessicale, la dottrina giuslavoristica italiana perveniva a medesime conclusioni già nel corso degli anni Settanta: cfr. L. MARIUCCI, *Il lavoro decentrato, Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, 1979; U. ROMAGNOLI, *Autorità e democrazia in azienda: teorie giuridico-politiche*, in U. ROMAGNOLI, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Il Mulino, 1974; G. GHEZZI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato*, in RGL, 1978, n. 1, I, 3 ss.

(9) Oltre agli autori già citati, cfr. S. JOHNSTONE, P. ACKERS (a cura di), *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations*, Oxford University Press, 2015; C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Giappichelli, 2015; L. ZOPPOLI, R. SANTAGATA DE CASTRO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese e l'azionariato su base collettiva*, in M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Il Mulino, 2015; M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, 2014; M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, V&P, 2012; L. ZOPPOLI, *La partecipazione dei lavoratori: il caso italiano nel contesto europeo. Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in DRI, 2010, n. 1, 19 ss.; M. PEDRAZZOLI, *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione*, in RIDL, 2005, n. 4, I, 434 ss.; A. PIZZOFERRATO, *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di Governance e Democrazia Economica*, ivi, n. 2, II, 248 ss.; A. VALLEBONA, *Conflitto e partecipazione*, ivi, n. 3, I, 307 ss.; P. OLIVELLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in DLRI, 2005, n. 107, 321-371; L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, ivi, 373-480; L. GUAGLIANONE, *Individuale e collettivo nell'azionariato dei dipendenti*, Giappichelli, 2003; C.M. GULOTTA, *Le relazioni industriali nelle imprese multinazionali. I diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori nell'Unione europea e nel diritto internazionale*, Giuffrè, 2002; M. TIRABOSCHI, *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove relazioni industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*, in DRI, 2002, n. 2, 206 ss.; G. BAGLIONI, *Lavoro e decisioni nell'impresa*, Il Mulino, 2001; A. ALAIMO, *La partecipazione azionaria dei lavoratori*, Giuffrè, 1999; R. ROMEI, *Informazione, consultazione e controllo dei poteri del datore di lavoro nei sistemi di qualità totale*, in DRI,

pochi profili di ambiguità⁽¹⁰⁾, ogni processo e istituzione che consenta ai lavoratori di avere “voce in capitolo”⁽¹¹⁾, cioè di esercitare una qualche influenza sul proprio lavoro, sulle condizioni e sui risultati, ovvero di imporre decisioni comuni su materie ricomprese nel potere di gestione delle imprese⁽¹²⁾, da azionare secondo modelli antagonisti, collaborativi o integrativi⁽¹³⁾. È prevalentemente attraverso questo canale di *voce* che si dispiega il ruolo svolto dall'autonomia collettiva nel processo di indirizzo delle attività produttive a obiettivi di sostenibilità.

In termini più ampi, la partecipazione si rivela un catalizzatore di coesione sociale, con particolare riguardo alla qualità delle relazioni industriali. Un chiaro segnale in tal senso proviene anche dall'Unione europea: se nei primi interventi comunitari sulla partecipazione era considerata prevalente la sua dimensione economico-aziendale, in seguito hanno acquisito ampio valore anche i benefici sociali⁽¹⁴⁾. Attraverso la condivisione del rischio e dei benefici dell'incremento produttivo si instaura un rapporto di dialogo e collaborazione tra impresa e lavoratore nell'ottica di una responsabilità condivisa, che va oltre lo schema tradizionale dello scambio. Questo s'avverte a maggior ragione di fronte alle nuove sfide poste ai tradizionali modelli e sistemi produttivi, al permanere di antichi squilibri territoriali e sociali, all'insorgere di nuove emergenze quale quella dell'ambiente, alla necessità di ricomporre interessi sempre più frammentati.

Non stupisce che transizione ecologica, sfide imposte dai cambiamenti climatici e scarsità delle risorse energetiche sono oggi divenute questioni prio-

1994, n. 2, 67-76; A. PERULLI, *I diritti di informazione*, Giappichelli, 1991; M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985; M.J. BONELLI, *Partecipazione operaia e diritto nell'impresa*, Giuffrè, 1983.

⁽¹⁰⁾ M. BIASI, *op. cit.*, in particolare 1-4.

⁽¹¹⁾ L. BORDOGNA, F. GUARRIELLO, *Aver voce in capitolo. Società europea e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, Edizioni Lavoro, 2003.

⁽¹²⁾ M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in RGL, 1992, n. 2, 137-156.

⁽¹³⁾ G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Il Mulino, 1995.

⁽¹⁴⁾ È dalla comunicazione della Commissione del luglio 2002 che viene espressamente riconosciuta la funzione della partecipazione (in questo caso finanziaria) a «incentivare il coinvolgimento dei lavoratori, migliorare la qualità del lavoro e contribuire a una maggiore coesione sociale». E ciò al fine di rendere l'Unione «l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro» (*Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti*, 5 luglio 2002, COM(2002)364 def., § 1, disponibile in www.bollettinoadapt.it, Indice A-Z, voce *Partecipazione dei lavoratori*, sezione *Documentazione comunitaria*).

ritarie per le parti sociali europee ⁽¹⁵⁾, le quali a più riprese hanno espresso la consapevolezza che quando si parla di crisi ambientale, c'è in gioco il futuro economico e sociale dell'Europa ⁽¹⁶⁾. Nel raccogliere l'appello della comunità internazionale ad una *Just Transition* verso un modello economico sostenibile, la confederazione europea dei sindacati (ETUC) ha dichiarato fermamente il rifiuto del *trade-off* tra protezione del lavoro e salvaguardia ambientale ⁽¹⁷⁾, facendo della questione del cambiamento climatico una priorità di azione, testimoniata da un costante attivismo sia in risposta alle proposte legislative dell'UE, sia in termini proattivi in occasione dei grandi vertici internazionali sui cambiamenti climatici ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁵⁾ EUROFOUND, *Greening the European Economy: Responses and Initiatives by Member States and Social Partners*, 2009; EUROFOUND, *Industrial Relations and Sustainability: the Role of Social Partners in the Transition towards a Green Economy*, 2011; EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2010*, 2011; EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2012*, 2013.

⁽¹⁶⁾ Nel loro appello comune ai leader europei (*The Europe we want: Just, Sustainable, Democratic and Inclusive*, 2017), 237 sindacati e organizzazioni europee della società civile hanno auspicato la piena attuazione dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, nonché dell'Accordo di Parigi, nella prospettiva di migliorare l'efficienza energetica ed accelerare la equa e sostenibile transizione ad un'energia rinnovabile, pulita e accessibile.

⁽¹⁷⁾ Si veda, da ultimo, il documento ETUC, *Coinvolgere i sindacati nella lotta contro il cambiamento climatico per creare una transizione giusta*, 2018. Cfr. anche ETUC, *Defining quality work: an ETUC action plan for more and better jobs*, 2017; ETUC, *Towards a European strategy for quality employment*, 2015.

⁽¹⁸⁾ Cfr. C. FALASCA, *Lavoro e ambiente. La Cgil e la transizione alla sostenibilità*, Ediesse, 2006, 105-106. Dal 15 al 17 gennaio 2006 si è svolta a Nairobi la prima assemblea mondiale del sindacato internazionale sul tema "lavoro e ambiente". L'iniziativa è stata promossa dall'UNEP (l'agenzia dell'ONU per lo sviluppo sostenibile, con il sostegno dell'UNGC (Patto globale delle Nazioni unite) e con la collaborazione dell'ILLO (Organizzazione internazionale del lavoro), della WHO (Organizzazione mondiale della sanità), dell'ICFTU (Cisl internazionale), della WCL (Confederazione mondiale del lavoro), del TUAC (Comitato consultivo sindacale) e della Sustain Labour (Fondazione internazionale del lavoro per lo sviluppo sostenibile). All'Assemblea hanno partecipato 150 rappresentanti sindacali provenienti da vari Paesi industrializzati e in via di sviluppo, insieme ad alcuni esperti che si occupano di ambiente e di sviluppo sostenibile e a rappresentanti governativi e delle Nazioni unite. L'Assemblea ha realizzato tre obiettivi: ha confermato l'impegno delle agenzie delle Nazioni unite a favorire la partecipazione dei sindacati allo sviluppo sostenibile; ha confermato l'impegno dei sindacati, con loro iniziative, ad adottare misure pratiche per contribuire al progresso dello sviluppo sostenibile attribuendo a questo loro impegno un carattere decisamente prioritario; ha individuato alcuni provvedimenti che consentono un'azione di controllo congiunta lavorando insieme all'UNEP, all'ILLO e alla WHO (cfr. la *Risoluzione finale dell'assemblea mondiale sindacale in occasione della sua prima riunione*, Nairobi, 15-17 gennaio 2006). Più di recente, si veda il documento *I nostri posti di lavoro, il nostro pianeta*, presentato da ITUC (International Trade Unions Confederation) e TUAC, con il supporto delle confederazioni sindacali nazionali, in occasione del G7 Ambiente di Bologna, che invita i Governi dei Paesi membri «ad assumere un ruolo guida rispetto agli altri governi nel: garantire

L'interesse collettivo espressione della solidarietà dei lavoratori come "classe" ⁽¹⁹⁾ comincia a mostrare importanti segnali di rimodulazione rispetto alla causa di un interesse generale – la salvaguardia ambientale – espressione di una dimensione della solidarietà che trova nella sostenibilità e nella dignità del lavoro per le future generazioni di lavoratori la sua principale ragion d'essere ⁽²⁰⁾. Significativa in tal senso è la funzione che, nel documento programmatico per un nuovo sistema di relazioni industriali, Cgil, Cisl e Uil hanno attribuito alla partecipazione alla governance, considerata come «un'area strategica ai fini delle scelte economiche e socialmente responsabili e dei relativi investimenti, da indirizzare allo sviluppo sostenibile, attraverso la necessaria riconversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi, alla inclusione e alla occupazione delle nuove generazioni anche in stretto rapporto con la formazione istituzionale» ⁽²¹⁾.

In questa sede non è possibile occuparsi dell'azione delle associazioni di rappresentanza sindacale per la difesa dell'ambiente ⁽²²⁾, anche in appoggio

che i rispettivi contributi determinati a livello nazionale (NDC) conseguano l'obiettivo globale di contenere le emissioni al di sotto della temperatura di 2° C e possibilmente entro 1,5° C; assumere un ruolo guida nell'avviare un dialogo con i sindacati ed i datori di lavoro sui mezzi atti a garantire una giusta transizione per i lavoratori e le comunità, ivi compreso il sostegno alla creazione di fondi per la "giusta transizione" al fine di conseguire obiettivi climatici più ambiziosi; sostenere gli investimenti nei settori con elevata capacità di creazione di occupazione e di tutela dell'ambiente, quali l'efficienza energetica e le energie rinnovabili, prestando particolare attenzione, tra gli altri investimenti, alla carenza di energia, alla mobilità sostenibile ed al miglioramento delle infrastrutture di trasporto; rafforzare le priorità ambientali e climatiche nei bilanci dei loro Paesi e nella cooperazione internazionale; elaborare una strategia industriale rispettosa dell'ambiente, che consideri come priorità altrettanto importanti il lavoro dignitoso, un basso livello di emissioni ed un utilizzo efficiente delle risorse; rafforzare le normative in tema di processi industriali ecosostenibili e ridurre l'utilizzo delle sostanze tossiche; accrescere il livello di finanziamenti per sostenere le popolazioni locali che si trovano ad affrontare eventi climatici estremi, in particolare nell'Africa subsahariana, in modo tale che non siano costrette ad emigrare».

⁽¹⁹⁾ Per un approccio *class oriented* al tema, cfr. P. HAMPTON, *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity. Tackling climate change in a neoliberal world*, Routledge, 2015; P. HAMPTON, *Trade unions and climate politics: prisoners of neoliberalism or swords of climate justice?*, in *Globalizations*, 2018, vol. 15, n. 4, 470-486.

⁽²⁰⁾ Sul piano della elaborazione teorica e progettuale del contributo del sindacato allo sviluppo sostenibile, ad opera delle principali confederazioni sindacali italiane, si veda C. FALASCA, *op. cit.*, per la Cgil, e AA.VV., *Lo sviluppo sostenibile nel dialogo sociale*, Edizioni Lavoro, 2008, per la Cisl.

⁽²¹⁾ CGIL, CISL, UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, 14 gennaio 2016, 17.

⁽²²⁾ Cfr. N. RÄTHZEL, D. UZZELL (a cura di), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, Routledge, 2013; R. FELLI, *An alternative socio-ecological strategy? International*

ai movimenti ambientalisti ⁽²³⁾; né tantomeno del ruolo svolto dalle associazioni imprenditoriali e sindacali a supporto dei complessi processi di conversione ecologica degli ambienti di lavoro e della produzione ⁽²⁴⁾. Possiamo limitarci piuttosto a rilevare l'importanza che, in coerenza con il programma dell'ILO sulla c.d. *Just Transition* ⁽²⁵⁾, la questione ambientale ha assunto nel sistema italiano di relazioni industriali, in termini strettamente regolativi, per il tramite della contrattazione di ambito interconfederale, settoriale, territoriale e aziendale.

Un primo segnale di approccio partecipativo, di relazioni industriali alle tematiche ambientali proviene dall'accordo-quadro del 21 aprile 2015 in materia di gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico ⁽²⁶⁾. Si tratta di un accordo firmato, da un lato, dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Struttura di missione contro il dissesto idrogeologico e per lo sviluppo delle infrastrutture idriche – e, dall'altro, dalle OO.SS. confederali Cgil, Cisl e Uil, che, al di là del dato tecnico riguardante le procedure concertative e collaborative che vengono istituite ⁽²⁷⁾, merita di essere posto in rilievo in questa sede laddove l'obiettivo di «contribuire positivamente a una più celere realizzazione degli interventi di mitigazione del dissesto idrogeologico del Paese», viene perseguito «garantendo la sicurezza del lavoro e

trade unions' engagement with climate change, in *Review of International Political Economy*, 2014, vol. 21, n. 2, 372-398.

⁽²³⁾ Di questo aspetto si occupa A. LEVI, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, 2011. Per una analisi storica della letteratura in materia, cfr. S. BARCA, *On working-class environmentalism: A historical and transnational overview*, in *Interface: A Journal for and about Social Movements*, 2012, vol. 4, n. 2, 61-80; V. SILVERMAN, *Sustainable Alliances: The Origins of International Labor Environmentalism*, in *International Labor and Working-Class History*, 2004, vol. 66, 118-135; D. GALLIN, *Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development*, UNRISD, 2000, spec. 20-22.

⁽²⁴⁾ Cfr., per il versante datoriale, JUST TRANSITION CENTRE, *Just Transition: a Business Guide*, 2018, e ITC-ILO, *Greening Economies Enterprises and Jobs: The role of employers' organizations in the promotion of environmentally sustainable economies and enterprises*, 2016, e, per il versante sindacale, T. FARNHILL, *Union Renewal and Workplace Greening – Three Case Studies*, in *BJIR*, 2018, vol. 56, n. 4.

⁽²⁵⁾ Cfr. ILO, *Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, ILO Actrav Policies Brief, 2018, e ILO, *Guidelines for a Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2015.

⁽²⁶⁾ Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico, 21 aprile 2015 (in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 16).

⁽²⁷⁾ F. SPEROTTI, *Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico: un primo segnale di approccio di relazioni industriali nella prevenzione e gestione dei disastri naturali*, in *DRI*, 2015, n. 3, 876.

la tutela dell'ambiente» (articolo 2, comma 1). Per conseguire le finalità dell'accordo, le parti assumono rispettivamente una serie di obblighi che includono: l'informativa periodica della task force di Cgil, Cisl e Uil sulla programmazione delle opere finanziate e sullo stato di realizzazione delle opere stesse nelle diverse fasi; l'impegno di Cgil, Cisl e Uil a individuare e coinvolgere le categorie e i territori a seconda della tipologia delle problematiche rilevate dal Ministero dell'ambiente e dalla Struttura di missione; l'impegno delle parti a concordare altre azioni e iniziative che possano favorire modalità di risoluzione delle problematiche oggetto di intervento più consone all'accelerazione delle opere, alle relazioni con l'economia del territorio, garantendo un basso impatto ambientale. Sulla scorta di tale accordo, sono state realizzate iniziative contrattuali di carattere settoriale e intersettoriale, rivolte alla messa in sicurezza del territorio al fine di far fronte agli effetti dei cambiamenti climatici e del dissesto idrogeologico ⁽²⁸⁾.

Malgrado l'enfasi sindacale riposta sulla tematica della partecipazione, nella sua triplice variante co-gestionale, organizzativa ed economico-finanziaria ⁽²⁹⁾, la contrattazione collettiva si caratterizza per una regolamentazione esclusiva del coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze rispetto agli istituti qualificanti gli aspetti organizzativi, essendo invece le ulteriori due modalità partecipative rimaste (quasi) del tutto neglette. È a partire dalla contrattazione collettiva di ambito nazionale che viene attribuita al metodo partecipativo una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro in chiave di prevenzione del conflitto. In questo assetto istituzionale della partecipazione dei lavoratori e, segnatamente, nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali delineati dalla contrattazione collettiva nei settori dove il rischio ambientale è maggiore, la tutela dell'ambiente ha trovato piena cittadinanza in conseguenza del rilievo che le problematiche ambientali hanno assunto, di fatto, nelle procedure di informazione e consultazione in materia di politiche industriali ⁽³⁰⁾; in risposta a specifiche norme di legge di carattere

⁽²⁸⁾ Cfr. CONFSEVIZI, CGIL, CISL, UIL, *Avviso comune sulle politiche industriali dei servizi pubblici locali*, 26 luglio 2018, punto 6. L'intesa, che interviene su molteplici aspetti legati alla sostenibilità ambientale (es. gestione dei rifiuti, promozione di infrastrutture tecnologiche per la promozione di una economia circolare), prevede la istituzione di uno specifico Osservatorio paritetico sulle politiche industriali dei servizi pubblici territoriali, con funzione di programmazione e monitoraggio di specifiche iniziative di carattere settoriale e locale.

⁽²⁹⁾ Si veda, da ultimo, il documento di CGIL, CISL, UIL, *op. cit.*, punto 2.

⁽³⁰⁾ Si veda, sul punto, la voce *Salute e sicurezza* delle *Linee guida per la contrattazione di secondo livello nella categoria dei metalmeccanici* elaborate dalla Fiom-Cgil, per cui «il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive, il risparmio energetico e l'auto produzione energetica da fonti rinnovabili devono diventare terreno di confronto da rivendicare alle direzioni aziendali; va praticata e diffusa su tali temi una prassi di costante confronto tra rappresentanze sindacali e istituzioni preposte, in particolare nelle aziende ad

procedurale sull'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti, ad esempio, sostanze chimiche pericolose ⁽³¹⁾; in relazione alle procedure di selezione e regolazione dei rapporti commerciali con fornitori e appaltatori; in chiave di regolazione diretta, con specifico riguardo all'ampliamento delle competenze attribuite al rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza; o, ancora, nell'ambito delle forme di tutela della salute e dell'integrità fisica riconosciute dall'articolo 9 Stat. lav. Sui temi connessi con la salvaguardia dell'ambiente e con la valorizzazione e resilienza del territorio, l'esperienza del diritto vivente contrattuale ha mostrato la possibilità di raggiungere significativi risultati, specie in taluni settori produttivi, in relazione alla capacità delle parti di definire obiettivi comuni, strategie congiunte e realizzare azioni coordinate.

Gli intenti programmatici dell'avviso comune sull'efficienza energetica sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nel novembre 2011 sono oggi diventati realtà in molti settori produttivi grazie alla regolazione di dettaglio fornita dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Una regolazione che si concretizza, in prevalenza, nell'estensione delle competenze assegnate ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla salvaguardia dell'ambiente esterno, nelle attività di indirizzo e di valorizzazione di buone prassi, ovvero nelle politiche di formazione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori alle tematiche ecologiche. Significative in tal senso sono le esperienze maturate nei settori cemento ⁽³²⁾, energia e petrolio ⁽³³⁾, chimico-farmaceutico

alto impatto ambientale per i lavoratori o per il territorio». Di simili clausole ne faceva già cenno G. GHEZZI, *Il sistema negoziale delle informazioni e della consultazione del sindacato nell'attuale contesto politico e socio-culturale*, in C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI (a cura di), *La democrazia industriale. Il caso italiano*, Editori Riuniti, 1980, 151, laddove richiama tra l'oggetto dell'informativa prevista nell'industria metalmeccanica le «prevedibili implicazioni che i nuovi insediamenti produttivi possono presentare per le condizioni ambientali ed ecologiche».

⁽³¹⁾ Si veda, ad esempio, l'art. 35 del regolamento c.d. REACH in forza del quale «i datori di lavoro consentono ai lavoratori e ai loro rappresentanti di accedere alle informazioni fornite a norma degli articoli 31 e 32 in relazione alle sostanze o ai preparati che essi utilizzano o ai quali possono essere esposti nel corso della loro attività professionale». L'accesso interessa, tra le altre cose, le seguenti voci: identificazione della sostanza/del preparato e della società/impresa; identificazione dei pericoli; composizione/informazioni sugli ingredienti; misure di primo soccorso; misure di lotta antincendio; misure in caso di rilascio accidentale; manipolazione e immagazzinamento; controlli dell'esposizione/protezione individuale; proprietà fisiche e chimiche; stabilità e reattività; informazioni tossicologiche; informazioni ecologiche; considerazioni sullo smaltimento; informazioni sul trasporto; informazioni sulla regolamentazione, ecc.

⁽³²⁾ Il CCNL Cemento ha istituito un Comitato paritetico nazionale di settore con competenza, tra le altre cose, sui seguenti aspetti: le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla

⁽³⁴⁾, elettrico ⁽³⁵⁾, gomma-plastica ⁽³⁶⁾, legno e arredo ⁽³⁷⁾, servizi ambientali ⁽³⁸⁾.

loro applicazione in sede amministrativa; l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione; le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia. Inoltre, le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive. Le parti convengono, in particolare: di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle industrie dei settori, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale; di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale. Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi: protezione ambientale e gestione CO₂; utilizzo prodotti e combustibili tradizionali e alternativi; salute e sicurezza del personale; monitoraggio e *reporting* delle emissioni; impatto sulle comunità locali.

⁽³³⁾ Il CCNL Energia e petrolio impegna le parti, nell'ambito del sistema relazionale concordato, a concorrere alla definizione di strategie ambientali orientate ad un modello di sviluppo industriale ecosostenibile, fondato sul «rispetto dell'ambiente»; che tenga conto «della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione»; che operi «in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende». Propositi, questi, resi attuali attraverso la formalizzazione dell'obbligo da parte delle aziende a utilizzare e a sviluppare il modello per la predisposizione di un sistema di gestione integrato (SGI) salute-sicurezza-ambiente, ovvero dall'impegno delle parti a «far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale». A tal fine, il CCNL obbliga la direzione d'azienda ad attivare confronti annuali con le rappresentanze dei lavoratori volti a definire interventi condivisi e mirati al miglioramento ambientale. Nel rispetto delle reciproche autonomie e responsabilità, l'intesa prevede che il confronto annuale dovrà riguardare un insieme di temi che abbracciano le politiche ed i programmi relativi all'applicazione dei sistemi di gestione integrati e delle certificazioni; gli obiettivi di adeguamento alle normative sui grandi rischi e al controllo integrato; gli investimenti effettuati nell'anno nonché quelli in corso per il biennio riferiti alla prevenzione, alla sicurezza ed alla tutela ambientale; le iniziative relative alla gestione dei siti inquinati; i programmi di risparmio energetico e di riduzione delle emissioni inquinanti e quelli relativi agli altri aspetti ambientali significativi (risorse impiegate, gestione dei rifiuti, depurazione degli scarichi); programmi di formazione in materia di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente rivolti a tutti i lavoratori; eventuali collegamenti con gli organismi paritetici territoriali in materia di formazione; l'informazione sulla gestione dei rischi e loro comunicazione al territorio.

⁽³⁴⁾ Nel formalizzare l'obiettivo comune del «miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e di tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva

e sistemica dei fattori di rischio», le parti del CCNL del settore chimico-farmaceutico riconoscono nella partecipazione il metodo privilegiato per coniugare «le esigenze di salute e sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese». In tal senso il CCNL formalizza l'obbligo per le imprese di fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti «gli elementi necessari alla corretta comprensione e partecipazione ai programmi di miglioramento e alle iniziative correlate quali implementazione di sistemi di gestione, bonifiche dei siti, risparmio energetico e attività formative». Le parti (art. 43, cap. VIII) riconoscono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLSA) quale figura centrale per una strategia aziendale basata sulla sostenibilità, da declinare attraverso un confronto ispirato a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e cooperazione per il raggiungimento degli stessi. A tal fine, il RLSA è informato attraverso specifici incontri sugli obiettivi di miglioramento e sul livello e la natura degli investimenti; sulle iniziative di bonifica dei siti; su quelle di risparmio energetico e di miglioramento delle prestazioni ambientali; sui sistemi di monitoraggio aziendali richiesti dalle autorità competenti, di iniziative di integrazione tra i sistemi di monitoraggio e di certificazione del sistema di gestione; sulle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute sicurezza e ambiente lungo tutto il ciclo di vita del prodotto (*c.d. product stewardship*). Il CCNL prevede che il RLSA debba essere adeguatamente supportato attraverso la necessaria attività formativa che, nell'ultimo rinnovo contrattuale, è stata potenziata al fine di proseguire e migliorare le iniziative territoriali già attivate in alcune aree a maggiore vocazione chimica relativamente ai corsi introduttivi al ruolo di RLSA aggiornando, di intesa con il livello territoriale interessato, le modalità organizzative e i contenuti dei corsi stessi; realizzare moduli formativi annuali aggiuntivi della durata di 8 ore con l'obiettivo di sviluppare nel RLSA una adeguata consapevolezza del proprio ruolo, migliorarne le capacità di gestione del processo comunicativo oltre che di fornirgli degli opportuni elementi conoscitivi per affrontare in un modello partecipativo le diverse situazioni nelle quali lo stesso viene a operare.

⁽³⁵⁾ Analoga disciplina si riscontra nel dettato dell'art. 10 CCNL Elettrici, il quale dispone che, nell'ottica di coniugare le esigenze di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo delle attività produttive, «i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermi restando le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto, svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale (RLSA), collaborando, nell'ambito delle loro prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente». Per consentire agli stessi di svolgere il loro ruolo essi saranno destinatari, a livello aziendale, di apposite iniziative formative e informative, così da disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente. A tal fine, le aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, sono obbligate a informare le rappresentanze dei lavoratori anche riguardo agli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nell'ambito dell'unità produttiva. I RLSA sono destinatari della necessaria attività formativa integrativa sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione prevista dalle discipline vigenti e tenuto conto degli indirizzi diramati dall'organismo bilaterale di settore sulla salute, sicurezza e ambiente. Per tale attività formativa sono previsti moduli aggiuntivi di almeno 4 ore annue. Di fianco al ruolo assegnato ai RLSA, il CCNL Elettrici consente alle OO.SS. di richiedere incontri all'azienda per raccogliere informazioni su questioni ambientali di rilevanza societa-

ria e/o la presentazione del bilancio ambientale. Nel corso di tali incontri, le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su condizioni ambientali-ecologiche.

(³⁶) Le parti del CCNL Gomma-plastica si impegnano a un esame congiunto su una serie di argomenti, tra cui figurano: verifica dei contenuti delle nuove norme comunitarie e nazionali in materia di ambiente e sicurezza, per valutare le conseguenze sul settore e l'eventuale necessità di adeguare le norme contrattuali nazionali; analisi delle politiche ambientali e del loro impatto sul settore; eventuale necessità di intervenire sulle istituzioni in relazione a modifiche legislative e regolamentari, in difesa degli interessi congiunti di imprese e lavoratori, e promozione presso le autorità competenti di iniziative per superare vincoli amministrativi non giustificati e favorire lo sviluppo sostenibile; tematiche riguardanti il controllo delle immissioni in atmosfera, degli scarichi idrici, dei rifiuti solidi, sulla base degli elementi complessivi disponibili; possibilità di individuare idonee e adeguate soluzioni atte a superare diffuse situazioni di rischio eventualmente emerse; possibilità di costituire una banca dei dati disponibili sulle statistiche degli infortuni occorsi nel settore.

(³⁷) Nella "carta dei valori" annessa al CCNL Legno-arredo, le associazioni di rappresentanza del settore convergono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive. Le parti stabiliscono, in particolare, di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi dell'industria, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione, unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale; di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale. Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi di protezione ambientale, risparmio energetico, monitoraggio e *reporting* delle emissioni terra/aria, salute e sicurezza del personale. A tale scopo, tutti i soggetti coinvolti si impegnano ad orientare le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

(³⁸) All'art. 63 del CCNL Servizi ambientali, rubricato *Salute e sicurezza sul luogo di lavoro*, «Le parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo eco-sostenibile delle attività produttive e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia». Le parti stipulanti concordano altresì che lo sviluppo ecosostenibile tiene conto della accettabilità sociale e della salvaguardia dell'occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende. Pertanto, le parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della prevenzione e della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale e di sicurezza, le procedure operative e i programmi di formazione del personale. «In particolare, l'esigenza essenziale è quella di mettere in campo iniziative destinate a elevare i livelli culturali e la capacità di percepire il rischio in ambienti di lavoro, di diffondere il capillare e naturale utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione e contemporaneamente

Anche sul piano delle relazioni industriali a livello decentrato il rapporto tra lavoro e ambiente trova terreno fertile per coltivare spazi di concretezza regolativa e procedurale. Accanto alle clausole di rendicontazione delle politiche aziendali in materia di ambiente, e alle clausole di stile in cui la direzione di azienda, riconoscendo la centralità della materia nel processo di sviluppo industriale, s'impegna a garantire elevati standard di tutela ambientale in senso lato, si riscontra la presenza di accordi integrativi contenenti previsioni in materia di corsi di formazione sul tema ambientale dedicati alle rappresentanze sindacali e agli stessi lavoratori; programmi finalizzati alla sensibilizzazione delle risorse umane circa una produzione ecosostenibile, nonché alla riduzione di emissioni, sprechi e rifiuti; costituzione di gruppi di miglioramento continuo ordinati a migliorare le performance aziendali riducendo gli sprechi attraverso la partecipazione di lavoratori e delle rappresentanze sindacali.

Si è già avuto modo di analizzare come i processi di conversione ecologica della produzione e degli ambienti di lavoro abbiano trovato crescente corrispondenza all'interno dei premi di risultato collegati a obiettivi di risparmio e di efficienza energetica definiti in sede di contrattazione aziendale (*supra*, sez. I). Qui merita sottolineare come sia la percentuale di risparmio da ricomprendere negli schemi di retribuzione variabile, sia il meccanismo di verifica delle performance energetiche restino terreno di confronto (e potenziale conflitto) tra rappresentanze dei lavoratori e direzione d'azienda nel momento regolativo. Il valore aggiunto della sindacalizzazione di simili programmi retributivi rispetto a soluzioni unilaterali risiede nel fatto che la con-

di contrastare pratiche di lavoro che determinano un grave scadimento della qualità della vita». «Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL. Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione e della programmazione, intese come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa e del monitoraggio delle azioni intraprese, per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal documento aziendale di valutazione dei rischi, DVR, nonché dal DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenze) con riferimento a tutti i lavoratori cui si applica il D.Lgs. n. 81/2008 [...]. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione e addestramento e promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e di tutela dell'ambiente».

trattazione collettiva, funzionando da cassa di risonanza della *voice* dei lavoratori, aumenta le probabilità che gli effetti della conversione ecologica degli ambienti di lavoro e della produzione sui salari sortisca effetti positivi: una volta che i premi sono regolati tramite contrattazione aziendale, essi entrano a pieno titolo tra le obbligazioni contrattuali collettive, legittimando le OO.SS. a presidiare l'implementazione e il rispetto dei relativi termini e condizioni. Da questo punto di vista, il sindacato viene a svolgere il ruolo di garante della giustizia organizzativa (procedurale e distributiva) ⁽³⁹⁾ connessa ai processi di conversione ecologica degli ambienti di lavoro.

Vale la pena ricordare inoltre che la normativa in materia di detassazione prevede che i premi di risultato possano essere assoggettati a un regime di tassazione e contribuzione agevolato, destinato ad applicarsi soltanto alle somme corrisposte in esecuzione di contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale, escludendo quindi dall'esonero fiscale e contributivo le soluzioni unilaterali. La scheda di monitoraggio dei contratti aziendali e territoriali *ex* articolo 1, comma 188, legge n. 208/2015, allegata al decreto interministeriale 25 marzo 2016, menziona esplicitamente al punto 16 la "riduzione dei consumi energetici" tra gli indicatori utili ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, la cui portata economica prevede scaglioni differenziati a seconda che i contratti collettivi istitutivi prevedano modalità di coinvolgimento dei lavoratori finalizzate a favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro.

Nel segno di relazioni industriali partecipative e inclusive si collocano altresì quelle previsioni contrattuali attraverso cui la direzione d'azienda, anche al di fuori dei casi in cui sia il CCNL a disciplinare la materia, formalizza l'impegno a richiedere all'appaltatore di rispettare e agire conformemente ad ogni legge, direttiva applicabile, contratto collettivo ed eventuale accordo integrativo in tema di diritti umani, tutela dei lavoratori e tutela dell'ambiente, nonché ai principi di sostenibilità formalizzati in convenzioni e dichiarazioni di ambito internazionale. Clausole di simile portata, talvolta, si spingono perfino nell'impegno aziendale a subordinare la scelta dei soggetti nella catena di costruzione e distribuzione del valore di assicurare il pieno rispetto di ogni legge, regolamento e/o normativa applicabile in materia ambientale e impegnandosi a ridurre gli impatti ambientali negativi collegati all'attività svolta; di mettere in atto politiche di approvvigionamento sostenibile al fine di proteggere e conservare la biodiversità e mantenere le

⁽³⁹⁾ La teoria della giustizia organizzativa è elaborata da J. GREENBERG, *The Distributive Justice of Organizational Performance Evaluations*, in H.W. BIDHOFF, R.L. COHEN, J. GREENBERG (a cura di), *Justice in Social Relations*, Plenum, 1986.

condizioni degli ecosistemi e di utilizzare le risorse naturali in modo responsabile; di acconsentire ai controlli sul rispetto e adesione ai principi di sostenibilità.

Non minore importanza rivestono, infine, quegli accordi territoriali tra confederazioni sindacali ed enti locali ⁽⁴⁰⁾, ascritti dalla letteratura giuslavoristica alla fattispecie della contrattazione sociale territoriale, nell'ambito della quale l'azione sindacale diviene strategica anche nella prospettiva di valorizzare interessi di carattere generale connessi alla dimensione locale dello sviluppo sostenibile, soprattutto delle aree caratterizzate da una particolare vulnerabilità del tessuto produttivo e sociale ⁽⁴¹⁾. Né va dimenticata la più tradizionale azione di stimolo esercitata dai sindacati dei lavoratori nei confronti delle istituzioni e dei partiti politici locali, dispiegatasi sotto forma di denuncia dell'immobilismo delle amministrazioni, oppure attraverso l'elaborazione e la negoziazione di programmi di intervento per la sostenibilità socio-ambientale della città o della Provincia.

In questa direzione si pongono quelle previsioni contrattuali di carattere tripartito in materia di resilienza del territorio e misure antisismiche; risparmio energetico delle aree urbane, ottimizzazione nell'uso delle risorse naturali e economia circolare; gestione dei rifiuti, pratiche di differenziazione della raccolta e forme particolari di smaltimento, riferibili a determinati beni d'uso comune; bonifico e recupero di aree industriali; pianificazione urbanistica, conservazione e promozione dell'equilibrio tra paesaggio naturale ed urbano; mobilità sostenibile; dissesto idrogeologico e qualificazione delle aree verdi; controlli degli enti pubblici preposti alla tutela ambientale, mirati alla sicurezza dell'ambiente e alla misurazione delle emissioni di prodotti nocivi ed inquinanti; riscossione e pagamento delle bollette per servizi energetici; politiche "premiali" per cittadini e aziende virtuosi, cui fanno da contraltare penalità per cittadini o aziende inadempienti; sensibilizzazione dei cittadini sul tema della sostenibilità ambientale, sia attraverso programmi di educazione scolastica, sia attraverso azioni mirate di carattere preventivo per la riduzione del rischio idrogeologico.

Si tratta di un vero e proprio riposizionamento delle dinamiche di concertazione, rispetto alle quali il sindacato opera in tandem con le istituzioni pubbliche locali per la tutela di interessi generali, rivolgendo la propria capacità di *voice* «alla dislocazione decentrata delle leve amministrative e delle risorse

⁽⁴⁰⁾ Si veda, nel dettaglio, la sezione monografica dedicata al tema in ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2018.

⁽⁴¹⁾ P. ALBI, *La contrattazione sociale nella programmazione per lo sviluppo*, in *DLRI*, 2001, n. 91, 417-471; B. CARUSO, *Patti sociali decentrati, sindacato e contrattazione collettiva: un osservatorio sui cambiamenti del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2001, n. 4, 429 ss.

cruciali necessarie per la gestione del mercato del lavoro, dell'attività produttiva, delle politiche sociali, della programmazione territoriale, della tutela dell'ambiente»⁽⁴²⁾.

2. Diritto di critica e denuncia, eccezione di inadempimento, sciopero

La forme di *voice* a cui si allude quando si parla di democrazia ambientale, declinata nell'ambito delle relazioni di lavoro, non possono esaurirsi soltanto nel momento partecipativo, propositivo e collaborativo: soprattutto nelle realtà produttive connotate da modelli organizzativi fortemente gerarchizzati, dove le relazioni di lavoro sono ancora appiattite su logiche gestionali di comando-controllo, esse devono potersi estendere altresì alle dinamiche conflittuali e di opposizione critica⁽⁴³⁾, attraverso una serie di rimedi che vanno dal diritto di denuncia, all'esercizio del diritto di sciopero, e finanche al rifiuto di adempiere alla prestazione lavorativa laddove vengano meno le condizioni minime di *compliance* aziendale con le normative ambientali. E questo nella convinzione che il ricorso al conflitto in un regime democratico può anche servire, in *extrema ratio*, a garantire una soluzione ad un'impasse aziendale o istituzionale, incapace di proporre soluzioni di lungo termine, socialmente e ambientalmente sostenibili.

Tra i più tradizionali canali di *voice* per influenzare, criticare o denunciare le scelte aziendali in materia di politiche ambientali si riconosce il diritto dei lavoratori, nei luoghi dove prestano la propria opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero⁽⁴⁴⁾. Tale diritto, come noto, può esprimersi anche in forma di critica e denuncia dentro e fuori il contesto lavorativo⁽⁴⁵⁾, tal-

⁽⁴²⁾ F. CARINCI, *Storia e cronaca di una convivenza: parlamento e concertazione*, in *RTDPub*, 2000, n. 1, 69.

⁽⁴³⁾ J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ, *Derechos de los trabajadores ante las órdenes empresariales medioambientalmente injustas*, in *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 78, 43-72.

⁽⁴⁴⁾ Art. 1, l. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei diritti dei lavoratori), quale proiezione dell'art. 21 Cost. In argomento, cfr. A. AIMO, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in *RGL*, 1999, n. 3, II, 455-475; M.G. GRECO, *Diritto di critica e rapporto di lavoro* (nota a Cass. 21 settembre 2005, 18570), in *ADL*, 2006, n. 1, 293 ss.; E. MENEGATTI, *I limiti al diritto di critica del lavoratore*, ivi, 2008, n. 3, 876-887; F. SANTINI, *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in *RIDL*, 2009, n. 4, II, 921-929; R. SANTAGATA, *Libertà di opinione nei luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2010, n. 3, 559-570; O. DESSI, *Il diritto di critica del lavoratore*, in *RIDL*, 2013, n. 2, I, 395-425.

⁽⁴⁵⁾ D'obbligo al riguardo il richiamo della vicenda del disastro di Porto Marghera: il dipendente della Montedison Gabriele Bortolozzo nel 1973 fu il primo a sollevare la questione del pericolo dei gas cancerogeni, in un dossier pubblicato sulla rivista *Medicina Democratica*,

volta anche in esecuzione di specifiche previsioni di legge. Ne è esempio quella che riconosce ai lavoratori, in qualità di persone fisiche «che sono o che potrebbero essere colpite dal danno ambientale o che vantino un interesse legittimante la partecipazione al procedimento relativo all'adozione delle misure di precauzione, di prevenzione o di ripristino» disposte dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, la possibilità presentare al Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, depositandole presso le Prefetture – Uffici territoriali del Governo, «denunce e osservazioni, corredate da documenti ed informazioni, concernenti qualsiasi caso di danno ambientale o di minaccia imminente di danno ambientale e chiedere l'intervento statale a tutela dell'ambiente»⁽⁴⁶⁾.

Resta inteso che simili azioni da parte dei lavoratori devono avvenire nel rispetto dei limiti imposti dalla Costituzione e dei criteri elaborati dalla giurisprudenza per definire i confini tra diritto di critica e lesione del vincolo fiduciario (articolo 2105 c.c.): veridicità dei fatti, correttezza espressiva della critica e la sua rilevanza sociale⁽⁴⁷⁾. Infatti, l'esercizio da parte del lavoratore del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro, con modalità tali che, superando i limiti del rispetto della verità oggettiva, si traducessero in una condotta lesiva del decoro dell'impresa, suscettibile di provocare con la caduta della sua immagine anche un danno economico, potrebbe configurarsi quale comportamento lesivo del vincolo fiduciario, integrando la violazione del dovere scaturente dall'articolo 2105 c.c., e dunque gli estremi della giusta causa di licenziamento. La Cassazione, ad esempio, ha confermato la deci-

per poi presentare nel 1983 un esposto alla Procura di Mestre per violazioni di leggi in fatto di inquinamento. Tra le conseguenze che il dipendente dovette subire, figurano il mobbing, tradotto per esempio nell'allontanamento dal posto di lavoro, nonché una campagna diffamatoria da parte delle OO.SS., le quali accusarono il dipendente di voler far chiudere l'azienda e di essere contro gli operai. Sulle vicende della Montedison, anche con ampi riferimenti al conflitto lavoro/ambiente e alle strategie sindacali, cfr. S. LUZZI, *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, 2009, 126-130, e F. CASSON, *La fabbrica dei veleni. Storie e segreti di Porto Marghera*, Sperling & Kupfer, 2007, spec. 146.

⁽⁴⁶⁾ Art. 309, comma 1, d.lgs. n. 152/2006.

⁽⁴⁷⁾ Con una recente pronuncia la Cassazione ha ribadito la necessità che nel proprio diritto di critica il prestatore, anche nel caso in cui il suo comportamento si traduca in una denuncia in sede penale, la cui legittimazione si fonda sugli artt. 24, primo comma, e 21, primo comma, Cost., si limiti a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro (Cass. 26 ottobre 2016, n. 21649). Cfr. anche, *ex multis*, Cass. 25 febbraio 1986, n. 1173, annotata da O. MAZZOTTA, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in *FI*, 1986, n. 7-8, 1878 ss., e Cass. 21 marzo 2016, n. 5523. Con specifico riferimento al diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cfr. V. PAPA, *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in *RIDL*, 2010, n. 4, II, 806-813.

sione del giudice di merito che aveva riconosciuto la legittimità del licenziamento irrogato ad un proprio dipendente da una impresa che svolgeva servizio di smaltimento rifiuti, per aver costui reso affermazioni – come privato cittadino in tre distinte assemblee pubbliche, con successiva ampia eco sulla stampa locale – ritenute gravemente lesive dell’immagine e del prestigio dell’azienda datrice di lavoro, in quanto si assumeva che questa non avesse inviato del materiale derivante dalla raccolta differenziata al recupero, al riciclaggio e allo smaltimento differenziato, ma l’avesse destinato all’inceneritore ⁽⁴⁸⁾. All’opposto, la Corte di Appello di Roma, con sentenza del 15 aprile 2016 ⁽⁴⁹⁾, ha ritenuto legittimo l’esercizio del diritto di critica del lavoratore, il quale, denunciando il pericolo di un rischio futuro, ma imminente, per la salute umana e per l’ambiente, indotto dal malfunzionamento dei sistemi di smaltimento di scorie nucleari e da carenze organizzative e di personale tecnico in azienda, ha agito per perseguire uno scopo socialmente apprezzabile, rappresentato dall’esigenza di tutelare la salute dei lavoratori e della popolazione dal rischio di contaminazione ambientale. Con la conseguenza che è stato ritenuto illegittimo il licenziamento del lavoratore disposto per violazione dell’obbligo di fedeltà al datore di lavoro di cui all’articolo 2105 c.c.

Un ulteriore riferimento deve essere riservato alla normativa in materia di segnalazione e denuncia degli illeciti, con specifico riguardo alle ipotesi di c.d. *whistleblowing* ambientale ⁽⁵⁰⁾. Ai sensi dei principi introdotti dall’articolo 1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n. 190, recepiti nell’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il pubblico dipendente che denuncia all’autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Tali previ-

⁽⁴⁸⁾ Cass. 10 dicembre 2008, n. 29008.

⁽⁴⁹⁾ Si tratta del caso della Sogin S.p.A., società a totale partecipazione pubblica, responsabile del c.d. *decommissioning* degli impianti nucleari italiani e della gestione di rifiuti radioattivi. Si veda la nota a sentenza di M. MOCELLA, *Sicurezza degli impianti nucleari e limiti al diritto di critica del lavoratore*, in RIDL, 2016, n. 4, II, 812 ss.

⁽⁵⁰⁾ Tra i primi contributi giuridici sul tema, cfr. S. RUETZEL, “*Snitching*” for the Common Good: In Search of a Response to the Legal Problems Posed by Environmental Whistleblowing, LLM Theses and Essays, 1994, n. 140, 1-53. Sull’istituto del *whistleblowing*, in generale, cfr. M.T. CARINCI, *Whistleblowing alla scala di Milano: una ballerina denuncia il rischio di anoressia fra i componenti del corpo di ballo*, in RIDL, 2014, n. 2, II, 511 ss., e M. MARTONE, *La repressione della corruzione e la tutela del whistleblower alla luce della l. 30 novembre 2017, n. 179*, in ADL, 2018, n. 1, 61 ss.

sioni sono state di recente estese al settore privato con la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato* ⁽⁵¹⁾. Il provvedimento tutela i c.d. *whistleblowers*, prevedendo fra l'altro che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. In particolare, l'articolo 2, comma 2-*quater*, dispone la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. La disposizione stabilisce l'onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa. Le *Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti* adottate dall'ANAC con determinazione 28 aprile 2015, n. 6, menzionano al § 3, lettera A, i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Tra questi, la determinazione richiama i casi di sprechi e la violazione delle norme ambientali.

A fronte della violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di sicurezza, non senza ambiguità la giurisprudenza deriva dal combinato disposto tra gli articoli 2087 e 1460 c.c. la legittimità da parte del lavoratore di rifiutarsi di adempiere alla prestazione ⁽⁵²⁾. Si tratta, come noto, dell'istituto dell'eccezione di inadempimento ⁽⁵³⁾, operante rispetto al precetto dell'articolo 2087 c.c. al fine di garantire l'effettività della tutela non solo

⁽⁵¹⁾ M. MARTONE, *op. cit.*

⁽⁵²⁾ Cass. 19 gennaio 2016, n. 836; Cass. 1° aprile 2015, n. 6631; Cass. 7 maggio 2013, n. 10553; Cass. 10 agosto 2012, n. 14375; Cass. 18 maggio 2006, n. 11664; Cass. 9 maggio 2005, n. 9576.

⁽⁵³⁾ C. SMURAGLIA, *La sicurezza sul lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, 1974, 61 ss.; G. SUPPIEJ, *Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell'ambiente di lavoro*, in RIDL, 1988, n. 4, I, 466; M. DELL'OLIO, voce *Autotutela (diritto del lavoro)*, in EGT, 1988, IV; A. VALLEBONA, *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Cedam, 1995; V. SPEZIALE, *Mora del creditore e contratto di lavoro*, Cacucci, 1992, 135; V. FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, 2004, 259 ss.; F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014, 249-265; P. PIZZUTI, *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Giappichelli, 2017, 103-104.

tramite azioni volte all'adempimento dell'obbligo di sicurezza, alla cessazione del comportamento lesivo, ovvero a riparare il danno subito, ma anche attraverso il potere di autotutela contrattuale rappresentato dal rifiuto all'esecuzione della prestazione in ambiente nocivo. Questo rimedio, in ipotesi, potrebbe trovare una sua giustificazione nell'adozione da parte del datore di lavoro di misure inadeguate, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, ad evitare o diminuire i rischi nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno ⁽⁵⁴⁾, ovvero nel caso in cui l'esecuzione della prestazione lavorativa fosse in frode alla legge nel senso che determinasse il venir meno della *compliance* aziendale con le normative ambientali ⁽⁵⁵⁾. In altre parole, l'eccezione di inadempimento sarebbe esperibile in relazione all'esecuzione di mansioni e direttive dalle quali, in assenza di adeguate misure di prevenzione, potrebbero discendere rischi per l'ambiente o ipotesi di reati ambientali ⁽⁵⁶⁾. Di fianco al requisito della gravità e della non scarsa importanza dell'inadempimento, diviene dirimente l'accertamento del se il lavoratore, prima di astenersi dall'adempire la prestazione e nel rispetto degli obblighi di correttezza nell'esecuzione della prestazione, abbia provveduto ad informare il datore di lavoro circa le misure necessarie da adottare ovvero ad evidenziare l'inidoneità di quelle adottate. Ciò in quanto il requisito della buona fede previsto dall'articolo 1460, secondo comma, c.c. per la proposizione dell'eccezione *inadimplenti non est adimplendum* sussiste quando tale rifiuto sia stato determinato non solo da un inadempimento grave, ma anche da motivi corrispondenti agli obblighi di correttezza che l'articolo 1175 c.c. impone alle parti in relazione alla natura del contratto e alle finalità da questo perseguite. In questo senso, la facoltà di astensione comporta, inevitabilmente, un giudizio prognostico circa la pericolosità delle prestazioni stesse e quindi sull'inadempimento datoriale dell'obbligo di garanzia ⁽⁵⁷⁾. Ne consegue che la giustificazione dell'inadempimento debba passare attraverso una comparazione tra il comportamento datoriale, cronologicamente anteriore, ed il successivo adempi-

⁽⁵⁴⁾ D.lgs. n. 81/2008, art. 2, comma 1, lett. *n*.

⁽⁵⁵⁾ Ai sensi del d.lgs. n. 152/2006.

⁽⁵⁶⁾ A mero titolo di esempio, si pensi al caso del conducente di veicoli adibiti al trasporto di merci pericolose, il quale rilevi la non corretta applicazione delle misure e delle procedure previste dal d.lgs. n. 35/2010, ovvero delle prescrizioni dello *European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road*. Balzato alle cronache è altresì il caso di alcuni lavoratori di una nota azienda siderurgica che si sono opposti a certi tipi di operazioni ad alto impatto ambientale, da eseguire tendenzialmente la notte, come scaricare a cielo aperto gli scarti dell'altoforno ancora fumanti nei parchi industriali adiacenti allo stabilimento.

⁽⁵⁷⁾ Cass. n. 9576/2005, cit.; Cass. 30 agosto 2004, n. 17314.

mento della prestazione con modalità non conformi a quelle indicate ⁽⁵⁸⁾. L'accorgimento assume tanta più rilevanza se si considera peraltro che, non di rado, sono gli stessi accordi attraverso cui le aziende delegano funzioni in materia di attuazione delle prescrizioni di cui al decreto legislativo n. 152/2006 ad attribuire al delegato il potere di sospendere, anche solo parzialmente o per singolo impianto/macchinario, l'attività lavorativa, qualora il protrarsi della stessa avvenga in violazione della normativa ambientale, con contestuale onere di immediata comunicazione agli organismi esecutivi aziendali.

Diverso invece il rimedio in caso di pericolo grave e imminente, allorquando si determinino circostanze di rischio che concretamente mettano in pericolo la sicurezza del prestatore di lavoro e, indistintamente, quella della popolazione e dell'ambiente inteso in senso lato. In queste ipotesi può operare l'articolo 44 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, comma 1, in forza del quale «Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa», ovvero il successivo comma per cui «Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza». Tali previsioni vanno lette alla luce dell'articolo 20, comma 2, lettera e, del medesimo decreto legislativo, che sancisce l'obbligo di segnalazione al datore di lavoro di tutte le situazioni di pericolo, nonché in combinato disposto con le misure di emergenza apprestate per specifici contesti produttivi ⁽⁵⁹⁾. A differenza dell'eccezione di inadempiamento, l'articolo 44 può certamente essere applicato anche nei casi in cui non vi sia una violazione della normativa di sicurezza da parte del datore di lavoro ma si materializzino comunque condizioni di pericolo imminenti

⁽⁵⁸⁾ Cass. n. 10553/2013, cit.

⁽⁵⁹⁾ Cfr., ad esempio, l'art. 277 del d.lgs. n. 81/2008, recante *Misure di emergenza* in caso di incidenti che possono provocare la dispersione nell'ambiente di un agente biologico. La disposizione prevede, al comma 1, che i lavoratori abbandonino immediatamente la zona interessata, cui possono accedere soltanto quelli addetti ai necessari interventi, con l'obbligo di usare gli idonei mezzi di protezione. Il successivo comma dispone che «Il datore di lavoro informa al più presto l'organo di vigilanza territorialmente competente, nonché i lavoratori ed il rappresentante per la sicurezza, dell'evento, delle cause che lo hanno determinato e delle misure che intende adottare, o che ha già adottato, per porre rimedio alla situazione creatasi. Tale comunicazione può essere effettuata in via telematica, anche per mezzo degli organismi paritetici o delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro».

che possano mettere a repentaglio la salute del lavoratore e la salvaguardia dell'ambiente.

Va infine fatta menzione allo strumento di influenza per eccellenza dei lavoratori organizzati nei confronti delle politiche aziendali: il diritto di sciopero proclamato all'articolo 40 Cost. Come noto, nel nostro ordinamento lo sciopero è considerato alla stregua di un diritto assoluto, per cui l'interesse oggetto di tutela che giustifica l'astensione sul piano civilistico può anche essere sconnesso dalla disponibilità della pretesa ⁽⁶⁰⁾, scaturente da una relazione di tipo contrattuale tra il gruppo di lavoratori che esercitano il diritto e il soggetto verso cui la pressione viene ad essere esercitata ⁽⁶¹⁾. In questo senso la Corte costituzionale ha statuito che rappresentano esercizio legittimo del diritto di sciopero di cui all'articolo 40 le forme di astensione proclamate in funzione di tutte le rivendicazioni riguardanti il complesso degli interessi dei lavoratori, disciplinate nel titolo III, parte prima, Cost. ⁽⁶²⁾. Si è trattato invero di offrire una interpretazione più adeguata alla realtà sociale che guardasse allo sciopero come diritto assoluto della persona, condizionato all'esistenza di un contratto di lavoro, ma non necessariamente inerente al rapporto giuridico con il datore di lavoro, pervenendo così ad una definizione che ammette sia lo sciopero di solidarietà, che quello economico-politico, diretto ad esercitare una pressione sulla pubblica autorità per indurla a prendere provvedimenti che riguardino le condizioni dei lavoratori. Diversa invece la fattispecie dello sciopero politico in senso stretto, riguardante non già gli interessi dei singoli lavoratori, almeno in termini diretti, quanto quelli dell'intera comunità dei cittadini entro cui può ricomprendersi la tutela del bene ambiente: in tal caso la Corte costituzionale è pervenuta, attraverso una serie di sentenze pronunciate a cavallo tra gli anni Settanta e gli anni Ottanta, alla configurazione della natura dello sciopero politico alla stregua di una libertà, ponendo questa fattispecie al di fuori della sfera dell'articolo 40, in quanto «mezzo idoneo a favorire il perseguimento dei fini di cui al c. 2 dell'art. 3 Cost.» ⁽⁶³⁾ e cioè come «strumento tipicamente democratico», atto a consentire al lavoratore «una attiva partecipazione alla vita

⁽⁶⁰⁾ *Contra*, gli autori che hanno inquadrato il diritto di sciopero nella categoria del diritto potestativo: F. SANTORO-PASSARELLI, *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Rivista Italiana per le Scienze Giuridiche*, 1949, n. 1-4; F. PERGOLESÌ, *Contratto collettivo e sciopero*, in *DL*, 1950, I, 297; V. SIMI, *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, 1956, 93.

⁽⁶¹⁾ G. AULETTA, *Sul diritto di sciopero*, in *Diritto e Giurisprudenza*, 1950, 341; V. SICA, *Il diritto di sciopero nell'ordinamento costituzionale italiano*, in *Rassegna di Diritto Pubblico*, 1950, I, 121; G. ZANGARI, *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè, 1969, 72.

⁽⁶²⁾ C. cost. 15 dicembre 1967, n. 141; C. cost. 28 dicembre 1962, n. 123.

⁽⁶³⁾ C. cost. 27 dicembre 1974, n. 290.

nazionale»⁽⁶⁴⁾. È nei limiti di questa interpretazione che possono ritenersi legittime, ancorché esposte alle conseguenze derivanti dall'esercizio di una mera libertà, le forme di protesta e astensione dei lavoratori volte, ad esempio, a garantire la esigibilità degli impegni assunti dall'azienda in materia di politica ambientale; a condizionare investimenti aziendali nei cicli produttivi in cui operano macchinari e strumentazioni obsolete; o ancora a influenzare provvedimenti legislativi o finanche giudiziari recanti misure eccezionali per la prosecuzione di attività produttive o fasi di esse dannose per l'ambiente, da intendersi quale equivalente funzionale del diritto alla vita. Diversamente, qualora l'azienda contravvenga a impegni di qualsiasi natura, in materia di politiche ambientali, assunti nell'ambito del piano industriale, della contrattazione collettiva aziendale o derivanti da disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, non solo l'esercizio dello sciopero riacquisirebbe la copertura dell'articolo 40 Cost., ma all'inadempimento aziendale potrebbe far seguito un'azione per responsabilità contrattuale o finanche per condotta antisindacale⁽⁶⁵⁾. Appare evidente, in ogni caso, come l'esercizio del diritto di sciopero, a differenza dell'eccezione di inadempimento, possa ritenersi legittimo in quanto espressione di un conflitto di interesse, operando così alla stregua di uno strumento di carattere persuasivo, nel rispetto di posizioni giuridiche concorrenti, ovvero di altri valori, beni e interessi primari costituzionalmente protetti, e senza ledere o mettere in pericolo l'impresa come organizzazione istituzionale chiamata a concorrere alla realizzazione del diritto al lavoro. Il che, come chiarito dalla Corte di Cassazione, va accertato caso per caso dal giudice, in relazione alle concrete modalità di esercizio del diritto di sciopero ed ai parimenti concreti pregiudizi o pericoli cui vengono esposti il diritto alla vita e all'incolumità delle persone e all'integrità degli impianti produttivi⁽⁶⁶⁾.

3. Conclusioni: democrazia ambientale e democrazia *nel* lavoro

I temi affrontati nei paragrafi che precedono hanno messo in luce la stretta connessione tra sostenibilità ambientale e *voice*, mostrando come anche nell'ambito delle relazioni di lavoro esista un legame forte tra democrazia e tutela dell'ambiente. Al pari di quanto osservato con riferimento alla retribuzione, anche in questo caso l'obiettivo della sostenibilità appare non solo

⁽⁶⁴⁾ C. cost. 13 giugno 1983, n. 165.

⁽⁶⁵⁾ Cfr., sul punto, G. GHEZZI, *Il sistema negoziale delle informazioni e della consultazione del sindacato nell'attuale contesto politico e socio-culturale*, cit., 162-165.

⁽⁶⁶⁾ Cass. 30 gennaio 1980, n. 711.

complementare, ma altresì convergente con una delle principali funzioni selettive del diritto del lavoro. I canali di interazione tra sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale possono naturalmente differire a seconda dei modelli organizzativi con cui ci si confronta. Sembra in ogni caso che quando l'approccio redistributivo alle relazioni di lavoro e alla dinamica negoziale prevale su quello integrativo, l'ago della bilancia è la *voice* espressa in termini di conflitto: i tradizionali processi di redistribuzione tendono in effetti a polarizzare più che a bilanciare le relazioni di lavoro tra *efficiency* ed *equity* e più facilmente il rischio della contrapposizione tra sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale diviene concreto, poiché i due beni tutelati – lavoro e ambiente – entrano in competizione nell'ambito dei conflitti redistributivi connaturati al sistema economico capitalistico. Dove l'approccio integrativo alle relazioni di lavoro prevale su quello redistributivo, l'ago della bilancia è sempre la *voice*, ma declinata in termini di partecipazione: fiducia tra le parti, ottica di lungo termine e reciproca attitudine alla collaborazione tendono ad orientare i rapporti tra management e lavoratori verso il centro del triangolo di Budd ⁽⁶⁷⁾, ovvero verso il punto di equidistanza tra le dimensioni dell'*efficiency*, dell'*equity* e della *voice*.

Seguendo questo ordine di idee, è interessante recuperare in quanto attuale e idonea a descrivere e valutare – sotto il profilo del metodo – la complessità delle dinamiche di relazioni industriali qui analizzate, la distinzione concettuale tra contrattazione gestionale (o cooperativa) e contrattazione concessiva in senso stretto, secondo cui nella prima forma contrattuale prevarrebbe l'elemento dello scambio «di partite contrapposte» e, quindi, il contratto collettivo riacquisterebbe parte della sua funzione originaria ⁽⁶⁸⁾. Diversamente, nella contrattazione concessiva *tout court*, a prevalere sarebbe l'elemento del compromesso e della passività, per cui la trattativa si svolgerebbe nel solco delle scelte unilaterali imposte dal management.

Quest'ultimo approccio rischia di rilevarsi insostenibile a prescindere dagli effetti prodotti, poiché la sostenibilità intesa nel significato più ampio e alto del termine non può prescindere dal considerare le reali intenzioni soggettive delle parti, chiamate a rispondere ad una autentica condivisione dei valori etici e morali implicati nelle scelte funzionali a produrre ricchezza in modo socialmente e ambientalmente sostenibile. In altre parole, l'effetto prodotto, l'indurre comportamenti e condotte gestionali sostenibili consentendo nei fatti il pieno realizzarsi degli interessi privati, collettivi e pubblici, compre-

⁽⁶⁷⁾ J.W. BUDD, *Employment with a human face: balancing efficiency, equity and voice*, Cornell University Press, 2004.

⁽⁶⁸⁾ S. SCIARRA, *Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuali e interesse collettivo*, in *LD*, 1987, n. 3, 465-479.

sentì nell'ordinaria vita d'impresa, è un requisito necessario ma non sufficiente. Necessario è altresì il metodo attraverso cui i rapporti di forza si dispiegano nella prassi delle relazioni industriali e, come vedremo, della gestione delle risorse umane: non c'è democrazia ambientale né democrazia nel lavoro senza autentica partecipazione, senza cioè che i soggetti coinvolti nella relazione diventino effettivamente parte attiva di un disegno nel quale il tutto non sia la mera somma delle singole parti, e dove gli interessi individuali siano espressione di una dimensione etica che conservi in sé una potenzialità intrinseca, capace di dare senso alla vita (lavorativa e non) e di sottrarsi ad ogni valutazione misurata esclusivamente sugli effetti conseguiti ⁽⁶⁹⁾. Ragione per cui, a fronte di pratiche manageriali opportunistiche e improntate al conflitto devono potersi azionare rimedi tesi a controbilanciare lo squilibrio di potere e i deficit democratici che vengono a determinarsi (*supra*, § 2).

In questa prospettiva, guarda al rapporto tra lavoro e ambiente con gli occhi del passato chi ha analizzato i diversi approcci del sindacato alla sostenibilità ambientale, secondo la nota tripartizione proposta da Hyman, basata sull'orientamento dell'azione collettiva alla classe, al mercato o alla società ⁽⁷⁰⁾. Secondo Paul Hampton ⁽⁷¹⁾, infatti, i sindacati che, tradizionalmente, hanno adottato nel proprio statuto culturale un approccio più compromissorio con le istanze di efficienza e produttività, tenderebbero ad esprimere con maggiore probabilità una attitudine più vicina alle politiche neoliberali di contrasto ai cambiamenti climatici, attraverso i tipici strumenti di regolazione del mercato, come ad esempio il c.d. *emission trading system*. Con la conseguenza che questo tipo di sindacalismo finirebbe per continuare a dare priorità all'occupazione e alla crescita economica, a discapito della sostenibilità ambientale. Diversamente, le organizzazioni sindacali più inclini ad abbracciare nel proprio statuto culturale questioni di rilevanza sociale, è più probabile che prediligano politiche di modernizzazione e adattamento incrementale alla transizione verso una economia a basso impatto ambientale. Queste organizzazioni guarderebbero con favore ad una alleanza con le istituzioni pubbliche, per la promozione lavori verdi e di politiche per lo sviluppo di tecnologie sostenibili. Mentre le forme di sindacalismo più radicale, ispirate ad una logica collettiva di classe, sarebbero quelle più propense a stringere alleanze con i movimenti ambientalisti contro il capitale, discono-

⁽⁶⁹⁾ N. LIPARI, *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Studium, 2004, 112.

⁽⁷⁰⁾ R. HYMAN, *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Sage, 2001.

⁽⁷¹⁾ P. HAMPTON, *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity*, cit.

scendo il ruolo delle istituzioni pubbliche e del mercato nella transizione verso un sistema economico alternativo al capitalismo.

Chi è consapevole della complessità che il rapporto tra lavoro e ambiente assume nelle società contemporanee, tuttavia, non può che relativizzare la proposta di una “ecologia conflittuale”, tendente a porre come obiettivo permanente di lotta dei lavoratori «la riduzione a misura d'uomo dell'ambiente di vita e di lavoro, e dunque ad additare una direttiva di azione concreta utilizzabile fin d'ora, nei modi in cui la “conflittualità” riesce ad esprimersi (modi che spesso, come l'esperienza mostra, non vanno tuttavia al di là di esercitazioni di élites intellettualistiche)»⁽⁷²⁾. Si devono all'opposto dosare le forme del conflitto, indirizzandole in maniera selettiva alla imprescindibile funzione di contrasto di quei profili di alterazione più o meno profondi e manifesti degli equilibri alla base del principio dello sviluppo sostenibile. Altrimenti il rischio è quello di alimentare anziché eliminare la polarizzazione tra le diverse dimensioni della sostenibilità, generando ulteriori strappi al tessuto sociale.

Convieni in questo senso rifuggire, quando si parla di partecipazione, dall'attribuire a questo prezioso valore una funzione minimalista, definibile del consenso sussidiario o strumentale alle politiche gestionali e ambientali⁽⁷³⁾, secondo il quale il coinvolgimento delle persone e delle rappresentanze sindacali sarebbe diretto non tanto a promuovere un ruolo davvero partecipativo e solidaristico dei lavoratori-cittadini, quanto piuttosto ad escludere la possibilità che essi si contrappongano agli esiti dei processi decisionali, assegnando loro una mera funzione-sentinella rispetto al possibile materializzarsi dei rischi per l'ambiente⁽⁷⁴⁾. Il parallelismo con la democrazia ambientale intesa in senso lato è forte anche in questo caso se è vero che la tutela delle pretese partecipative dei cittadini (e dei lavoratori) «si pone su di un piano diverso rispetto alle altre situazioni giuridiche, per le quali la legittimazione diventa uno sbarramento»⁽⁷⁵⁾: l'esigenza di benessere collettivo che determina la qualità della vita «rappresenta un'istanza generalizzata, riferibile a tutti i cittadini [e lavoratori], tanto da far parlare di “diritto all'ambiente salubre”, in funzione del quale la democratizzazione in senso partecipativo dell'attività di cura dell'ambiente travalica la soggettività quale espressione della categoria tradizionale dell'“interesse”, affinché si affermi una relazione

⁽⁷²⁾ A. LENER, *Ecologia, persona, solidarietà: un nuovo ruolo del diritto civile*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 334.

⁽⁷³⁾ Così M. FEOLA, *Ambiente e democrazia. Il ruolo dei cittadini nella governance ambientale*, Giapichelli, 2014, 9.

⁽⁷⁴⁾ *Ibidem*.

⁽⁷⁵⁾ Ivi, 10.

cittadino-ambiente nella quale prevale la dimensione del *civis* quale espressione della comunità di appartenenza»⁽⁷⁶⁾.

Quale formazione sociale entro cui si esprime la personalità dei lavoratori, l'organizzazione aziendale deve sempre concorrere con le altre istituzioni, *in primis* le OO.SS. e le autorità pubbliche, al pieno sviluppo della persona umana e all'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori. Solo così è possibile richiedere al lavoratore-cittadino l'adempimento di quei doveri di responsabilità e solidarietà che costituiscono il sostrato di ogni percorso di sviluppo che aspiri ad essere realmente sostenibile, vuoi in termini di uso oculato delle fonti energetiche e delle risorse naturali, vuoi in chiave di anticipazione e gestione dei rischi e degli effetti ambientali delle attività produttive. Ecco perché nella prospettiva neo-pluralista è importante che la partecipazione dei lavoratori non interessi soltanto la dimensione materiale (patrimoniale) del rapporto di lavoro, ma investa anche e soprattutto quella pubblicistica ed etico-culturale, abbracciando quindi i valori, i modelli di comportamento, la visione e la missione dell'azienda concepita come istituzione che coopera con altre istituzioni in funzione del progresso umano. In questo modo la *voicé* può sganciarsi da una prospettiva puramente antagonista e rivendicativa, chiusa all'interno delle tradizionali dinamiche redistributive dei sistemi di relazioni industriali consolidatisi nel Novecento industriale, per diventare il canale attraverso cui le forme di rappresentanza collettiva del lavoro possono indirizzarsi verso una più equa distribuzione costi-benefici fra i diversi fattori della produzione, per la diffusione di una nuova etica d'impresa fondata sui valori intangibili della legalità, del rispetto della persona umana e dell'ambiente, della salvaguardia della dignità, dell'equità e dell'eguaglianza. L'interesse collettivo deve sempre raccordarsi, in una parola, con l'interesse generale, riconoscendo come denominatore comune dell'esperienza partecipativa e di rappresentanza l'obiettivo del progresso materiale e spirituale della società⁽⁷⁷⁾. È questa, in fondo, l'essenza della direttiva proclamata dall'articolo 46 Cost., per cui ai fini della elevazione economica e sociale del

⁽⁷⁶⁾ *Ibidem*.

⁽⁷⁷⁾ Cfr., sul punto, anche F. GALGANO, *L'impresa, il sistema economico, la partecipazione operaia*, in C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI (a cura di), *op. cit.*, 48, secondo il quale «di partecipazione dei lavoratori si deve parlare nella medesima, ampia, accezione nella quale la Costituzione ne parla; e i discorsi sulla partecipazione *nell'impresa* vanno inseriti nella medesima, ampia, prospettiva costituzionale, non possono essere separati dai discorsi sulla partecipazione *nella società*». Si veda anche C. SMURAGLIA, *Introduzione* a C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI (a cura di), *op. cit.*, 15, per il quale il discorso fondamentale sul rapporto tra rivendicazioni aziendali e lotta per le riforme e per la trasformazione della società implica «una riflessione sul rapporto tra soggetti diversi e tra diversi interlocutori, assai più complessi di quelli tradizionali (sindacato-impresa, o imprese)».

lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, si riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende, in funzione del più ampio disegno costituzionale del pieno sviluppo della persona umana e dell'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese (articolo 3, secondo comma, Cost.) ⁽⁷⁸⁾. In questa direzione sembra porsi, seppur in forma non direttamente collegata alla questione ambientale, la direttiva tracciata da Cgil, Cisl e Uil nell'accordo programmatico per un moderno sistema di relazioni industriali per cui «all'interno di un equilibrio condiviso tra interessi diversi, il diritto costituzionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori a partecipare alle scelte produttive e organizzative delle imprese, deve essere applicato considerando le esigenze della sostenibilità complessiva e della inclusione economica e sociale, affidando ai sistemi negoziali e contrattuali collettivi i processi di definizione e di sperimentazione delle forme e degli strumenti adeguati» ⁽⁷⁹⁾.

Se si accetta che tra interesse collettivo alla dignità del lavoro e interesse generale alla tutela dell'ambiente viaggiano su binari paralleli; se si accetta che nella proposta dello sviluppo sostenibile tutela del lavoro, tutela ambientale e crescita economica sono dimensioni interdipendenti che si alimentano reciprocamente; se si accetta la prospettiva per cui «there are no jobs on a dead planet» ⁽⁸⁰⁾; se si accetta tutto questo, si supera l'idea della partecipazione del sindacato alla definizione delle politiche pubbliche territoriali come mera mediazione degli interessi ⁽⁸¹⁾ e finanche quella per cui il sindacato sarebbe costretto a «contaminare il proprio storico modello di rappresentanza con modelli tratti da altre esperienze sociali (l'ambientalismo, le associazioni di volontario, le associazioni giovanili: tutto ciò che rientra nel variegato fenomeno di aggregazione scaturente dalla generica e un po' nichilista contrapposizione alla globalizzazione)» ⁽⁸²⁾, in tal modo finendo per «mettere in discussione il fondamento stesso della sua originaria legittima-

⁽⁷⁸⁾ Cfr. la lettura di Smuraglia, secondo il quale l'art. 46 Cost. «non è suscettibile di attuazione e di sviluppo se non lo si inserisce in un contesto più ampio, in cui si collochino non solo i principi consacrati nell'art. 41, ma anche quelli espressi negli artt. 39 e 40, sulla base di un dato unificante e complessivo che è quello che deriva da una corretta lettura dell'art. 3, comma secondo, della Costituzione» (C. SMURAGLIA, *Introduzione*, cit., 14).

⁽⁷⁹⁾ Cfr. CGIL, CISL, UIL, *op. cit.*, 16.

⁽⁸⁰⁾ ITUC, *Climate Justice: There are no jobs on a dead planet*, 2015.

⁽⁸¹⁾ Cfr. B. CARUSO, *op. cit.*, 450, per il quale, «Se si vogliono perseguire politiche di recupero ambientale ed urbano, bisogna mediare e contrapporsi ad interessi magari legittimamente tutelabili ed aspramente tutelati dal sindacato verticale industriale (per esempio la tutela occupazionale in fabbriche obsolete ed inquinanti, ecc.)».

⁽⁸²⁾ *Ibidem*.

zione rappresentativa, la sua base materiale di rappresentanza, oltre che i criteri tecnico formali del suo mandato»⁽⁸³⁾.

Lo stesso rapporto tra legge e contrattazione collettiva andrebbe ripensato alla luce del principio dello sviluppo sostenibile: non solo la modulazione dei livelli retributivi, ma la flessibilità organizzativa derivante dall'intera gamma delle deleghe di legge in favore dell'autonomia collettiva (in materia di orario di lavoro, tipologie contrattuali, ecc.) andrebbe attivata solo in funzione di favorire la competitività delle aziende più sostenibili. Specularmente, il sindacato dovrebbe limitare l'efficacia soggettiva delle clausole di tregua sindacale alle sole aziende che si vincolino ad effettuare investimenti sulla sostenibilità o che ne dimostrino l'avvenuta realizzazione. È questa una dimensione dell'azione collettiva che oggi può beneficiare di quell'apparato normativo che impone la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni⁽⁸⁴⁾. Informazioni tese ad assicurare la comprensione diffusa dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, la quale si estende ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva⁽⁸⁵⁾.

Nel passaggio dalla dimensione generale-collettiva a quella individuale, si avverte l'importanza di declinare la partecipazione nel senso di una degerarchizzazione organizzativa che non si limiti solo a scaricare le responsabilità sui livelli più bassi dell'organigramma aziendale, ma persegua come fondamentale priorità quella di rendere consapevoli, partecipi e, appunto, responsabili i lavoratori (c.d. *empowerment*). Si tratta in altri termini di creare, anche per il tramite della legislazione promozionale, quelle condizioni di contesto che consentano ai lavoratori di raggiungere una «comprensione critica del loro ambiente interattivo ed in particolare degli agenti causali dei risultati delle loro prestazioni, ovvero di tutti i fattori (compresa la loro stessa competenza) che possono facilitare od ostacolare il perseguimento degli obiettivi a loro affidati»⁽⁸⁶⁾. Solo così la dimensione solidaristica del rapporto può tradursi in chiave di inclusione, partecipazione e coinvolgimento delle persone, per risolvere problemi e rischi complessi connessi alle strategie pro-

⁽⁸³⁾ *Ibidem*.

⁽⁸⁴⁾ Il riferimento è al d.lgs. n. 254/2016, di attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. art. 3, d.lgs. n. 254/2016.

⁽⁸⁶⁾ C. PICCARDO, *Empowerment. Strategie di sviluppo centrate sulla persona*, Cortina, 1995.

duttive e ambientali, in maniera che la responsabilizzazione sia traducibile sul piano della professionalità come capacità di «rispondere eticamente a tutto ciò che è richiesto dalla nostra partecipazione ineludibile a una trama di relazioni fondamentali che coimplicano una fonte di bene, gli altri, la società intera e il mondo naturale»⁽⁸⁷⁾.

Al cospetto di un simile disegno organizzativo, sostenibilità del lavoro e sostenibilità ambientale non possono che convergere: rivalutare la persona che lavora significa rivalutare la natura, gettare i presupposti di comportamenti ambientalmente sostenibili⁽⁸⁸⁾. Nella ricerca della sostenibilità economica, sociale e ambientale del lavoro, le istanze oppressive a carico dei lavoratori dovrebbero essere precisamente rovesciate: in un ordine di convivenza adeguato alla dignità umana «il lavoro va riconosciuto come dinamica di umanizzazione, esperienza di espressione creativa della personalità di ognuno, forza per l'allestimento di migliori condizioni di vita per tutti, servizio al bene comune, pratica di cooperazione e corresponsabilità»⁽⁸⁹⁾.

Questo significa ulteriormente che, al di là della retorica sulla co-gestione e sulla mancata attuazione dell'articolo 46 Cost.⁽⁹⁰⁾, il paradigma del distacco e del formalismo relazionale tra management e risorse umane deve essere abbandonato in favore di una organizzazione in cui si pratici in modo sistematico la circolazione e la condivisione delle conoscenze quale metodo privilegiato per costruire fiducia, solidarietà e rispetto ad ogni latitudine organizzativa e interpersonale. Per farlo, i canali formali e strutturali della partecipazione e il riconoscimento dei diritti di informazione e consultazione sono una condizione necessaria ma non sufficiente. Necessario è imprimere un cambio di approccio culturale e comportamentale da parte non solo della gestione delle risorse umane, ma del management nel suo complesso. Occorre investire la funzione delle risorse umane di una responsabilità sostanziale e non di facciata, che punti a mobilitare le persone in termini di effettiva partecipazione. In questa prospettiva, oltre all'*empowerment*, fondamentale diviene il tema della leadership, intesa come capacità di aggregare consenso attorno ad una visione dell'azienda come istituzione sociale oltretutto economica, la quale, appunto, sia costruita dal basso attraverso la partecipazio-

⁽⁸⁷⁾ R. MANCINI, *Ripensare la sostenibilità. Le conseguenze economiche della democrazia*, Franco Angeli, 2015, 64.

⁽⁸⁸⁾ C. RAVAIOLI, B. TRENTIN, *Processo alla crescita. Ambiente, occupazione, giustizia sociale nel mondo neoliberista*, Editori Riuniti, 2000, 95.

⁽⁸⁹⁾ Ivi, 145.

⁽⁹⁰⁾ Cfr. M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del Diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, 1995, tomo II, 1124, secondo il quale «non è possibile sostenere che la dimensione collaborativa acquisti rilievo soltanto in una prospettiva di valorizzazione dell'art. 46 della Costituzione».

ne attiva della forza-lavoro ad un progetto di sviluppo che non può esaurirsi nella mera logica del profitto ad ogni costo. Leadership significa coinvolgimento e inclusione; buon esempio; intelligenza emotiva; empatia e capacità di intercettare i bisogni affettivi delle persone. Stabilire un contatto emotivo con le persone è il presupposto ecologico essenziale per “co-creare” e condividere una idea e un ideale di società giusta e sostenibile, presupposto per ricucire gli strappi profondi del nostro tessuto sociale. Includere le persone significa coinvolgerle e renderle partecipi dei processi. Esattamente i valori che integrano l’idea della sostenibilità sul piano ambientale e sociale. L’esatto opposto dell’approccio autoritario e distaccato alla gestione delle risorse umane che produce tensioni conflittuali, breve-terminismo e paralisi paradigmatica.

Le implicazioni giuslavoristiche di simili considerazioni sono evidenti e la identificazione della sostenibilità ambientale come sintesi tra soggetto e oggetto nella relazione di lavoro contribuisce, almeno in parte, a calmarne i profili più controversi ⁽⁹¹⁾. Ci collochiamo, ancora una volta, agli antipodi del paradigma della subordinazione come doppia alienità ⁽⁹²⁾, avvicinandoci a forme progredite di collaborazione che trovano nell’Industria 4.0 l’archetipo organizzativo in cui, in un contesto di polarizzazione del mercato del lavoro indotto dai processi di automazione delle mansioni a contenuto esecutivo, la complessità delle tecnologie e degli ambienti di lavoro genere-

⁽⁹¹⁾ Implicazioni enfatizzate da chi si è interrogato sulla funzione del codice etico aziendale, inquadrato quale «logico corollario di un mutato assetto negoziale, di tipo vagamente solidaristico e non conflittuale» (L. MONTUSCHI, *Regolamenti aziendali, etica del lavoro e ricerca del consenso*, in *ADL*, 2001, n. 2, 423), il quale racchiude le regole finalizzate a «sviluppare il “senso di appartenenza” del lavoratore all’impresa, l’orgoglio di contribuire ai successi del mercato, l’illusione di condividere e realizzare un fine comune» (ivi, 421).

⁽⁹²⁾ Il riferimento è alla sentenza C. cost. 12 febbraio 1996, n. 30, dalla quale trae origine l’orientamento secondo cui la «subordinazione in senso stretto [...] è un concetto più pregnante e insieme qualitativamente diverso dalla subordinazione riscontrabile in altri contratti», come quelli associativi, pur «coinvolgenti la capacità di lavoro di una delle parti. La differenza è determinata dal concorso di due condizioni che negli altri casi non si trovano mai congiunte: l’alienità (nel senso di destinazione esclusiva ad altri) del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata, e l’alienità dell’organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce [c.d. etero-organizzazione]». La conclusione testuale della Consulta è la seguente: «Quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo di essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, comportante l’incorporazione della prestazione di lavoro in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo, essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato».

rebbe nondimeno una inversione del rapporto di dipendenza ⁽⁹³⁾. Anche nella contrapposizione dei ruoli, non più però ricondotta al mero conflitto binario tra capitale e lavoro, quanto a percorsi di reciproca specializzazione funzionale e organizzativa, l'elevazione economica e sociale del lavoro sancita all'articolo 46 Cost. presuppone una collaborazione obiettivamente in armonia con l'interesse economico della produzione ⁽⁹⁴⁾. Questione che tocca l'essenza del contratto di lavoro quando l'oggetto di questo viene ad essere identificato in termini di collaborazione, ovvero con il "lavorare insieme", quale modalità espressiva della personalità e della professionalità della persona nel contesto lavorativo ⁽⁹⁵⁾. In tal senso «l'obbligazione di lavorare, oltre a soddisfare un interesse tipico del datore ed essere pertanto suscettibile di un corrispettivo, soddisfa un interesse non patrimoniale del lavoratore» ⁽⁹⁶⁾. Una effettiva forma di elevazione del lavoratore dipendente e non, atta a promuoverne le capacità professionali ma anche quelle potenzialmente autonome imprenditoriali, in conclusione, può passare soltanto da una partecipazione che sia davvero consapevole, entro cui il momento decisionale e quello attuativo, nella dimensione collaborativa del rapporto, si integrino al punto da confondersi ⁽⁹⁷⁾, fino a «riportare il lavoratore quanto più possibile prossimo alla naturale libertà della condizione umana, pregiudicata dal vincolo di subordinazione tipico del lavoro nell'impresa» ⁽⁹⁸⁾.

Centrale in questo discorso diviene la più ampia previsione dell'articolo 35, secondo comma, Cost., per cui la Repubblica cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori: formazione e professionalità sono i due lati di un quadrato che insieme al principio di responsabilità e alla prati-

⁽⁹³⁾ Inversione «data dal fatto che la conoscenza posseduta dal lavoratore è spesso più profonda e dettagliata di quella dell'imprenditore. Il valore, dall'altro lato, non è più prodotto unicamente dalla macchina e quindi del dipendente che la conduce e la controlla, ma è piuttosto da ritrovarsi nell'apporto della persona stessa, non nella sua dimensione strumentale» (M. TIRABOSCHI, S. SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, n. 2, I, 24).

⁽⁹⁴⁾ Vale a dire «una condivisione obbiettiva dei rischi nella competizione di mercato per l'impresa, della quale fanno parte sia l'imprenditore/datore di lavoro sia i lavoratori, che non solo legittima ma favorisce la reciproca collaborazione tra il lavoro dell'imprenditore e dei dipendenti nello sviluppo della produzione dell'azienda» (G. DI GASPARE, *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in *DP*, 2008, n. 3, § 12).

⁽⁹⁵⁾ M. NAPOLI, *op. cit.*, 1122.

⁽⁹⁶⁾ *Ibidem*.

⁽⁹⁷⁾ In questo senso, l'elevazione economica e sociale del lavoro tramite la collaborazione alla gestione aziendale «opera dinamicamente un rimando al principio dell'effettiva partecipazione dei lavoratori all'organizzazione economica del Paese di cui all'art. 3, 2° comma della Costituzione» (*ibidem*).

⁽⁹⁸⁾ A. VALLEBONA, *Considerazioni generali in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in A. VALLEBONA, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, 2011, 119.

ca della partecipazione racchiude l'essenza della sostenibilità del lavoro ⁽⁹⁹⁾. Formazione, in particolare, da intendersi secondo il tenore (altissimo) dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 81/2008, lettera *aa*, cioè alla stregua di un «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi». Va sottolineato il richiamo forte, in questa formula, alla tensione educativa che deve connotare il processo formativo: l'educazione ha sul piano del contenuto un fine ben determinato che nella sostanza deve identificarsi con l'autonomia dell'individuo e con la sua capacità di assumersi responsabilità, nel senso etico del termine ⁽¹⁰⁰⁾.

Quello della costruzione di un processo educativo e culturale di sensibilizzazione dei lavoratori alla responsabilità ambientale, nell'ambito del più generale dovere di formazione per la prevenzione, si presenta come un percorso obbligato per ogni movimento sindacale che voglia continuare a fondare la propria logica di azione collettiva sulla rappresentanza. Le dure critiche rivolte al sindacato di indifferenza rispetto al pilastro ambientale dello sviluppo, forti di una analisi asettica e generalizzante della prassi delle relazioni industriali nel Novecento industriale, ancora oggi faticano a tenere adeguatamente conto di quanto incida sulle decisioni sindacali la responsabilità della rappresentanza ⁽¹⁰¹⁾, intesa come costruzione partecipata e democratica di un consenso verso una idea di società e di sviluppo economico nella quale devono trovare sintesi e rappresentazione gli interessi anche contrapposti dei diversi gruppi sociali e di lavoratori. Abbracciare pienamente il valore della sostenibilità per il sindacato implica anche da parte dei singoli lavoratori una necessaria presa di coscienza della complessità del rapporto non solo tra persona e ambiente, ma tra uomo e natura. Su questo aspetto, che tocca l'essenza della solidarietà oltreché della sostenibilità come principi e valori ordinanti, il sindacato ha un ruolo importante da ricoprire anche al di fuori delle più tradizionali dinamiche negoziali di scambio: educare i delegati e i lavoratori alla sostenibilità ambientale «in modo da essere in grado di avanzare proposte alle aziende non su un piano di rivendicazioni, ma su un piano più partecipativo dell'interesse comune, di un modo di vedere

⁽⁹⁹⁾ Oltre ai contributi di Mario Napoli già richiamati, sul tema della professionalità cfr. A. MINERVINI, *La professionalità del lavoratore nell'impresa*, Cedam, 1986, M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2002, spec. 299 ss., C. ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, 2004, e, da ultimo, A. RICCIO, *Il potere di scelta del datore di lavoro*, Aracne, 2018, spec. 157 ss.

⁽¹⁰⁰⁾ H. JONAS, *Il principio responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica*, Einaudi, 1990, 136.

⁽¹⁰¹⁾ In argomento, cfr. C. FALASCA, *op. cit.*, 29.

l'impresa e il lavoro nel contesto di una responsabilità collettiva»⁽¹⁰²⁾. La tutela dell'ambiente deve essere contrattata assieme alle iniziative di formazione specifica per tutti i lavoratori che, in funzione del proprio ruolo, attuano i principi enunciati nella politica ambientale aziendale promuovendo azioni mirate al controllo degli effetti ambientali dei propri comportamenti⁽¹⁰³⁾.

⁽¹⁰²⁾ S. ANTONIAZZI, *Cambia il lavoro, cambia il sindacato*, Bibliolavoro, 2011, 50.

⁽¹⁰³⁾ G. BARATHIEU, *La formation écologique dans l'entreprise*, in *Droit et Ville*, 1994, n. 37, 77-80.

Bibliografia

- AA.VV., *Labor Law for a Warming World? Exploring the intersections of work regulation and environmental sustainability*, in *CLLPJ*, 2019, vol. 40, n. 1, in corso di pubblicazione
- AA.VV., *From the Internet of Things to the Internet of People*, in *IEEE Internet Computing*, 2015, vol. 19, n. 2, 40-47
- AA.VV., *Labor Market Impacts of Natural and Environmental Disasters*, JILPT Report, 2014, n. 13
- AA.VV., *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?*, ETUI, 2012
- AA.VV., *Seminario internazionale di Diritto comparato del lavoro - Pontignano XXVII*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Parma, 4-5 giugno 2010*, Giuffrè, 2011
- AA.VV. (a cura di), *Studio Epidemiologico Nazionale dei Territori e degli Insediamenti Esposti a Rischio da Inquinamento (SENTIERI). Valutazione della evidenza epidemiologica*, supplemento a *Epidemiologia & Prevenzione*, 2010, n. 5-6
- AA.VV., *Climate change and labour: The need for a "Just Transition"*, *International Journal of Labour Research*, 2010, vol. 2, n. 2
- AA.VV., *Building Resilient Communities. Risk Management and Response to Natural Disasters through Social Funds and Community-Driven Development Operations*, World Bank, 2008
- AA.VV., *Dimensione individuale e collettiva nel diritto del lavoro*, in *LD*, 2008, n. 2
- AA.VV., *Lo sviluppo sostenibile nel dialogo sociale*, Edizioni Lavoro, 2008
- AA.VV., *Il problema dell'uomo nell'ambiente*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 19-81
- AA.VV., *L'ambiente di lavoro come problema*, in *QRS*, 1971, n. 28

- ACEMOGLU D., RESTREPO P., *The Race Between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment*, NBER Working Paper, 2016, n. 22252
- ACKERS P., *Rethinking the employment relationship: a neo-pluralist critique of British industrial relations orthodoxy*, in *The International Journal of Human Resource Management*, 2014, vol. 25, n. 18, 2608-2625
- ACKERS P., *Reframing employment relations: the case for neo-pluralism*, in *Industrial Relations Journal*, 2002, vol. 33, n. 1, 2-19
- ACKERS P., WILKINSON A., *British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline History and Prognosis*, in *The Journal of Industrial Relations*, 2005, vol. 47, n. 4, 443-456
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2018
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2016). III Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2017
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2015). II Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2016
- ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014). Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press, 2015
- ADLER P.S., HECKSCHER C., *Towards Collaborative Community*, in C. HECKSCHER, P.S. ADLER (a cura di), *The Firm as a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, 2006, 11-105
- ADORNO S., NERI SERNERI S. (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, 2009
- ADORNO S., NERI SERNERI S., *Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia. Introduzione*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, 2009, 1-29
- AGUSTONI A. (a cura di), *Comunità, ambiente e identità locali*, Franco Angeli, 2005
- AIMO A., *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in RGL, 1999, n. 3, II, 455-475
- ALACEVICH F., *Promuovere il dialogo sociale. Le conseguenze dell'Europa sulla regolazione del lavoro*, Firenze University Press, 2004

- ALAIMO A., *La partecipazione azionaria dei lavoratori*, Giuffrè, 1999
- ALBI P., *La sicurezza sul lavoro e la cultura giuridica italiana fra vecchio e nuovo diritto*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2016, n. 1, 83-98
- ALBI P., *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Giuffrè, 2008
- ALBI P., *La contrattazione sociale nella programmazione per lo sviluppo*, in *DLRI*, 2001, n. 91, 417-471
- ALBRIZIO S., BOTTA E., KOZŁUK T., ZIPPERER V., *Do Environmental Policies Matter for Productivity Growth?: Insights from New Cross-Country Measures of Environmental Policies*, OECD Economics Department Working Paper, 2014, n. 1176
- ALES E. (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013
- ALES E., *Occupational Health and Safety: A Comparative Perspective*, in E. ALES (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 411-449
- ALES E., *Dal caso Fiat al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, in *DRI*, 2011, n. 4, 1061-1091
- ALESSI C., *Professionalità e contratto di lavoro*, Giuffrè, 2004
- ALIOTI G., *I lavoratori e l'efficienza energetica nell'industria*, relazione al convegno ENEA-FEDERESCO, *Audit energetici e sistemi di gestione dell'energia: opportunità di sviluppo per il settore industriale (art. 8 Direttiva europea 2012/27/UE)*, Napoli, 4 novembre 2014, in www.enea.it
- ALIOTI G., *Chico Mendes. Un sindacalista a difesa della natura*, Edizioni Lavoro, 2009
- ALLAMPRESE A., *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro*, Ipsoa, 2003
- ALLAMPRESE A., PASCUCCI P., *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore agile*, in *RGL*, 2017, n. 2, I, 311
- ALPA G., *Il diritto soggettivo all'ambiente salubre: "nuovo diritto" o espediente tecnico?*, in S. GRASSI, M. CECCHETTI, A. ANDRONIO (a cura di), *Ambiente e diritto*, 1999, Olschki, tomo I, 431-447
- ÁLVAREZ CUESTA H., *Empleos verdes: una aproximación desde el Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2016
- ÁLVAREZ CUESTA H., *Formas jurídicas de economía social en el nuevo urbanismo*, in *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2016, n. 39, 1-44

- AMATO C., PONZANELLI G. (a cura di), *Global Law v. Local Law. Problemi della globalizzazione giuridica*, Giappichelli, 2006
- AMBEC S., COHENY M.A., ELGIEZ S., LANOIE P., *The Porter Hypothesis at 20: Can Environmental Regulation Enhance Innovation and Competitiveness?*, in *Review of Environmental Economics and Policy*, 2013, 1-22
- AMENDOLA A., *Diritto proprietario, beni comuni, comune: tra sperimentazioni istituzionali e trasformazione costituente*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2017, n. 4, 517-528
- ANAND S., SEN A.K., *Human Development and Economic Sustainability*, in *World Development*, 2000, vol. 28, n. 12, 2029-2049
- ANDREOZZI M., *Verso una Prospettiva Ecocentrica. Ecologia profonda e pensiero a rete*, LED, 2011
- ANDRONIO A., *Le ordinanze di necessità e urgenza per la tutela dell'ambiente*, Giuffrè, 2004
- ANGELINI L., *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 48-105
- ANTAL M., *Green goals and full employment: Are they compatible?*, in *Ecological Economics*, 2014, vol. 107, 276-286
- ANTONIAZZI S., *Cambia il lavoro, cambia il sindacato*, Bibliolavoro, 2011
- ARAI-TAKAHASHI Y., *The defensibility of the margin of appreciation doctrine in the ECHR: Value-pluralism in the European integration*, in *Revue Européenne de Droit Public*, 2001, vol. 13, n. 3, 1161-1193
- ARCONZO G., *Note critiche sul “decreto legge ad Ilvam”, tra legislazione provvedimento, riserva di funzione giurisdizionale e dovere di repressione e prevenzione dei reati*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2013, n. 1, 16-27
- ARMANO E., DONDONA C.A., FERLAINO F. (a cura di), *Postfordismo e trasformazione urbana. Casi di recupero dei vuoti industriali e indicazioni per le politiche nel territorio torinese*, IRES, Centro stampa regione Piemonte, 2016
- ARNTZ M., GREGORY T., ZIERAHN U., *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2016, n. 189
- ARRIGO G., *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, 2007, 5-22

- ARTHURS H.W., *Labour Law as the Law of Economic Subordination and Resistance: A Counterfactual?*, Comparative Research in Law & Political Economy – Research Report, 2012, n. 10
- ATKYNs R., BLAZEK M., ROITZ J., *Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations: AT&T survey methodology and results*, in *Resources, Conservation and Recycling*, 2002, vol. 36, n. 3, 267-285
- AULETTA G., *Sul diritto di sciopero*, in *Diritto e Giurisprudenza*, 1950, 341-363
- BACCHINI F., *Sicurezza (del lavoro) è organizzazione (aziendale)*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, 2014, n. 101, 59-89
- BADIALI G., *La tutela internazionale dell'ambiente*, ESI, 1995
- BAGENSTOS S.R., *Employment Law and Social Equality*, in *Michigan Law Review*, 2013, vol. 112, n. 2, 225-273
- BAGLIONI G., *Lavoro e decisioni nell'impresa*, Il Mulino, 2001
- BAGLIONI G., *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Il Mulino, 1995
- BAIANI S., VALITUTTI A., *Resilienza del territorio e del costruito. Strategie e strumenti operativi per la prevenzione, la mitigazione e l'adattamento di contesti fragili e sensibili*, in *Techne*, 2013, n. 5, 95-100
- BALANDI G.G., *Il contenuto dell'obbligo di sicurezza*, in AA.VV., *L'obbligazione di sicurezza*, Utet, 1994, 79-91
- BALANDI G.G., *Che cosa resta della Fraternità*, in *LD*, 1990, n. 1, 25
- BALDASSARRE A., *Diritti della persona e valori costituzionali*, Giappichelli, 1997
- BALDASSARRE A., *Costituzione e teoria dei valori*, in *PD*, 1991, n. 4, 639-658
- BALDASSARRE A., voce *Diritti inviolabili*, in *EGT*, 1989, XI, 10-48
- BALDASSARRE A., voce *Iniziativa economica e privata*, in *Enc. Dir.*, 1971, XXI, 582-612
- BALDASSARRE F., CAMPO R., *Global sourcing and back-shoring: towards a possible shift of sourcing strategies?*, in AA.VV., *The 13th International Conference of the Society for Global Business & Economic Development. Managing the "Intangibles": Business and Entrepreneurship Perspectives in a Global Context. Conference Proceeding*, Università Politecnica delle Marche, 2014, 1005-1016
- BALDUZZI R., voce *Salute (diritto alla)*, in S. CASSESE (diretto da), *Dizionario di diritto pubblico*, Giuffrè, 2006, VI, 5395-5427

- BALLESTRERO M.V., *Le "energie da lavoro" tra soggetto e oggetto*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2010, n. 99
- BALZARINI R., CESARINI SFORZA W., MIGLIORANZI L.A., *La tutela delle libertà nei rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1955
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Società Editrice Libreria, 1915, vol. I
- BARATHIEU G., *La formation écologique dans l'entreprise*, in *Droit et Ville*, 1994, n. 37, 77-80
- BARBAGALLO C., *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, 1925
- BARBERA M., *L'idea d'impresa. Un dialogo con la giovane dottrina giuslavoristica*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2016, n. 293
- BARBERA M., *Introduzione a L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, 2007, 1-7
- BARCA S., *On working-class environmentalism: A historical and transnational overview*, in *Interface: A Journal for and about Social Movements*, 2012, vol. 4, n. 2, 61-80
- BARCELLONA P., *Intervento statale e autonomia privata nella disciplina dei rapporti economici*, Giuffrè, 1969
- BARNARD C., DEAKIN S., MORRIS G.S. (a cura di), *The Future of Labour Law*, Hart Publishing, 2004
- BARNARD C., *Le funzioni del dirigente. Organizzazione e direzione*, Utet, 1970
- BARRAL V., *Sustainable Development in International Law: Nature and Operation of an Evolutive Legal Norm*, in *European Journal of International Law*, 2012, vol. 23, n. 2, 377-400
- BARTLEY T., *Institutional Emergence in an Era of Globalization: The Rise of Transnational Private Regulation of Labor and Environmental Conditions*, in *American Journal of Sociology*, 2007, vol. 113, n. 2, 297-351
- BATTAGLINI E., *Sviluppo territoriale. Dal disegno della ricerca alla valutazione dei risultati*, Franco Angeli, 2014
- BATTAGLINI E., *Ambiente e società nella tarda modernizzazione: le sfide per il sindacato*, in *QRS*, 2010, n. 2, 123-136
- BAUM A., FLEMING R., DAVIDSON L.M., *Natural Disaster and Technological Catastrophe*, in *Environment and Behavior*, 1983, vol. 15, n. 3, 333-354

- BAVARO V., *Il contratto nazionale dei metalmeccanici 2016: una prospettiva sulle relazioni industriali italiane*, in DLRI, 2017, n. 156, 729-742
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo lavoro*, Cacucci, 2008
- BAVARO V., *Azienda, contratto, sindacato*, Cacucci, 2012
- BECHER S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis*, Columbia University Press, 1964
- BECK U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, 2013
- BELLAVISTA A., GARILLI A. (a cura di), *Mezzogiorno sviluppo lavoro*, Giappichelli, 2012
- BELLOMO S., *Autonomia collettiva e clausole generali*, in DLRI, 2015, n. 145, 45-88
- BENTIVOGLI M., *Abbiamo rovinato l'Italia?: Perché non si può fare a meno del sindacato?*, Castelvecchi, 2016
- BERGER T., FREY C.B., *Structural Transformation in the OECD. Digitalisation, Deindustrialisation and the Future of Work*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 2016, n. 193
- BERRONE P., GOMEZ-MEJIA L.R., *Environmental performance and executive compensation: An integrated agency-institutional perspective*, in *Academy of Management Journal*, 2009, vol. 52, n. 1, 103-126
- BERTA G., *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Einaudi, 2014
- BERTA G., *Metamorfosi. L'industria italiana tra declino e trasformazione*, Università Bocconi Editore, 2004
- BETTI E., *Interpretazione della legge e degli atti giuridici. Teoria generale e dogmatica*, Giuffrè, 1971
- BETTINI M.N., *Il consenso del lavoratore*, Giappichelli, 2001
- BIAGI M., *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul rapporto del gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, in RIDL, 2002, I, 148-168 (ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003, 529-550)
- BIAGI M., *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, 2002, 3-20

- BIAGI M., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in RIDL, 2001, 257-289 (ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale. Scritti scelti*, Giuffrè, 2003, 149-182)
- BIAGI M., *Il futuro del contratto individuale di lavoro in Italia*, in LD, 1996, n. 2, 325-346 (ora in L. MONTUSCHI, M. TIRABOSCHI, T. TREU (a cura di), *Marco Biagi. Un giurista progettuale*, Giuffrè, 2003, 286-307)
- BIAGI M., *L'ambiente di lavoro e la politica sociale comunitaria: il caso italiano*, in LD, 1992, n. 2, 237-254
- BIAGI M. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991
- BIAGI M., *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, 1983
- BIAGI M., TIRABOSCHI M., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, 2012
- BIANCHI A., GESTRI M. (a cura di), *Il principio precauzionale nel diritto internazionale e comunitario*, Giuffrè, 2006
- BIANCHI D'URSO F., *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Jovene, 1980
- BIASI M., *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Eggea, 2014
- BIFULCO R., *La responsabilità giuridica verso le generazioni future tra autonomia dalla morale e diritto naturale laico*, in *Teoria del diritto e dello Stato*, 2002, n. 2, 353-373
- BIFULCO R., D'ALOIA A. (a cura di), *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli dello sviluppo sostenibile e della responsabilità intergenerazionale*, Jovene, 2008
- BIN R., *Diritti e argomenti. Il bilanciamento degli interessi nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, 1992
- BOBBIO N., *Teoria generale del diritto*, Giappichelli, 1993
- BOBE P., *Du bilan social au bilan écologique*, in *Droit et ville*, 1994, n. 37, 59-63
- BODANSKY D., BRUNNÉE J., HEY E. (a cura di), *The Oxford Handbook of International Environmental Law*, Oxford University Press, 2012
- BOGG A., *'Individualism' and 'Collectivism' in Collective Labour Law*, in *ILJ*, 2017, vol. 46, n. 1, 72-108
- BOLLIER D., HELFRICH S. (a cura di), *The Wealth of the Commons. A World Beyond Market & State*, Levellers Press, 2012

- BOMBARDELLI M. (a cura di), *Prendersi cura dei beni comuni per uscire dalla crisi*, ES, 2016
- BONAZZI G., *Alienazione e anomia nella grande industria*, Avanti!, 1964
- BONELL M.J., *Partecipazione operaia e diritto nell'impresa*, Giuffrè, 1983
- BONFANTE P., *Concezioni giurisprudenziali dei rapporti di vicinanza*, in *RDCComm*, 1913, n. 8, II, 613-636
- BONI M., *Le politiche pubbliche dell'emergenza tra bilanciamento e «ragionevole» compressione dei diritti: brevi riflessioni a margine della sentenza della Corte costituzionale sul caso Ilva (n. 85/2013)*, in *Federalismi.it*, 2014, n. 3, 1-29
- BONOMI A., *La città che sente e pensa. Creatività e piattaforme produttive nella città infinita*, Mondadori, 2010
- BONOMI A., *Sotto la pelle dello stato. Rancore, cura, operosità*, Feltrinelli, 2010
- BONOMI A., *Il trionfo della moltitudine. Forme e conflitti della società che viene*, Bollati Boringhieri, 1996
- BOOKCHIN M., *Per una società ecologica. Tesi sul municipalismo libertario e la rivoluzione sociale*, Elèuthera, 2016
- BORDOGNA L., GUARRIELLO F., *Aver voce in capitolo. Società europea e partecipazione dei lavoratori nell'impresa*, Edizioni Lavoro, 2003
- BORZAGA M., *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Cedam, 2012
- BOSELMANN K., *The Principle of Sustainability. Transforming Law and Governance*, Routledge, 2016
- BOSTROM N., *Superintelligenza. Tendenze, pericoli, strategie*, Bollati Boringhieri, 2018
- BOTTANI G., *CSR e approcci alle Partnership Pubblico Privato*, in *Politeia*, 2009, n. 93, 170-186
- BOWEN M.G., POWER F.C., *The Moral Manager: Communicative Ethics and the Exxon Valdez Disaster*, in *Business Ethics Quarterly*, 1993, vol. 3, n. 2, 97-116
- BOYLE J., *Foreword: The Opposite of Property?*, in *Law and Contemporary Problems*, 2003, vol. 66, n. 1-2, 1-32
- BRUNI L., ZAMAGNI S., *Economia civile. Efficienza, equità, felicità pubblica*, Il Mulino, 2004

- BUDD J.W., *Employment with a human face: balancing efficiency, equity and voice*, Cornell University Press, 2004
- BUGADA A., *Gestion globale du risque: les apports de la loi du 30 juillet 2003 sur le risques majeurs*, in *Droit et Ville*, 2009, n. 68, 11-24
- BUGADA A., *L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail*, in *Semaine Sociale Lamy*, 2005, n. 1232, suppl., 1-19
- BURGMANN M., BURGMANN V., *Green Bans, Red Union: Environmental Activism and the NSW Builders Labourers' Federation*, UNSW Press, 1998
- BUTTEL F.H., *The Treadmill of Production An Appreciation, Assessment, and Agenda for Research*, in *Organization & Environment*, 2004, vol. 17, n. 3, 323-336
- CAFAGNO M., *Principi e strumenti di tutela dell'ambiente come sistema complesso, adattivo, comune*, Giappichelli, 2007
- CAGNIN V., *Diritto del lavoro e sviluppo sostenibile*, Cedam, 2018
- CALAFÀ L., *Le strutture della flessibilità temporale*, in L. GAETA, P. PASCUCCI (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998, 23-39
- CALAFÀ L., GOTTARDI D., *La responsabilità sociale d'impresa. Presentazione*, in *LD*, 2006, n. 1, 3-4
- CALAVITA K., *Worker Safety, Law, and Social Change: The Italian Case*, in *Law & Society Review*, 1986, vol. 20, n. 2, 189-228
- CAMPANELLA P., *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *RGL*, 2007, n. 2, suppl., 153-178
- CANNON T., *Reducing People's Vulnerability to Natural Hazards. Communities and Resilience*, United Nations University Research Paper, 2008, n. 34
- CANONICI A., *L'azienda sostenibile*, Franco Angeli, 2016
- CANTARO A., *Il diritto dimenticato. Il lavoro nella costituzione europea*, Giappichelli, 2007
- CAPRA F., HENDERSON H., *Crescita qualitativa. Per un'economia ecologicamente sostenibile e socialmente equa*, Aboca, 2013
- CAPRA F., LUISI P.L., *The Systems View of Life. A Unifying Vision*, Cambridge University Press, 2014
- CAPRA F., MATTEI U., *Ecologia del diritto. Scienza, politica, beni comuni*, Aboca, 2017
- CARAVITA B., *Diritto dell'ambiente*, Il Mulino, 2005

- CARAVITA B., *Diritto all'ambiente e diritto allo sviluppo*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, 1996, tomo I, 343-371
- CARINCI F., *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *ADL*, 2008, n. 2, I, 343-356
- CARINCI F., *Storia e cronaca di una convivenza: parlamento e concertazione*, in *RTD-Pub*, 2000, n. 1, 35-80
- CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*, 1985, n. 26, 203-241
- CARINCI M.T., *Whistleblowing alla scala di Milano: una ballerina denuncia il rischio di anoressia fra i componenti del corpo di ballo*, in *RIDL*, 2014, n. 2, II, 511-524
- CARINCI M.T., *Le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2006, n. 44
- CARNEVALE F., BALDASSERONI A., *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Laterza, 1999
- CARUSO B., *Strategie di flessibilità funzionale e di tutela dopo il Jobs Act: fordismo, post fordismo e industria 4.0*, in *DLRI*, 2018, n. 157, 81-125
- CARUSO B., *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in A. PERULLI (a cura di), *L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, 239-287
- CARUSO B., *Nuove traiettorie del diritto del lavoro nella crisi europea. Il caso italiano*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – INT, 2014, n. 111 (ora in B. CARUSO, G. FONTANA (a cura di), *Lavoro e diritti nella crisi europea. Un confronto fra costituzionalisti e giuslavoristi*, Il Mulino, 2015)
- CARUSO B., *Occupabilità, formazione e “capability” nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, 1-134
- CARUSO B., *Patti sociali decentrati, sindacato e contrattazione collettiva: un osservatorio sui cambiamenti del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2001, n. 4, 429-456
- CARUSO B., *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, 1-35
- CARUSO B., CUTTONI M., *Verso il diritto del lavoro della responsabilità: il contratto di ricollocazione tra Europa, Stato e Regioni*, in *DRI*, 2016, n. 1, 63-118
- CARVER T.N., *La distribuzione della ricchezza*, in C. ARENA (a cura di), *Lavoro*, Utet, 1936, vol. XI, 22-149

- CASANOVA M., *Studi sul diritto del lavoro*, Nistri-Lischi, 1929
- CASSANO F., *Homo civicus. La ragionevole follia dei beni comuni*, Dedalo, 2004
- CASSESE S., *Legge di riserva e art. 43 della Costituzione*, in *GCost*, 1960, n. 2, 1332-1363
- CASSON F., *La fabbrica dei veleni. Storie e segreti di Porto Marghera*, Sperling & Kupfer, 2007
- CASTELLS M., *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society, and Culture. Volume I*, Wiley-Blackwell, 2009
- CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Giuffrè, 1994
- CASTI E., *Rappresentare la spazialità della mondializzazione*, in *Nuova Secondaria*, 2015, n. 7, 39-42
- CASTREE N., *Neoliberalizing nature: The Logics of Deregulation and Reregulation*, in *Environment and Planning A: Economy and Space*, 2008, vol. 40, n. 1, 131-173
- CATAUDELLA A., DELL'OLIO M., *Il lavoro e la produzione*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 225-245
- CATINO M., *Da Chernobyl a Linate. Incidenti tecnologici o errori organizzativi?*, Mondadori, 2006
- CAZZETTA, *Scienza giuridica e trasformazioni sociali. Diritto e lavoro in Italia tra Otto e Novecento*, Giuffrè, 2007
- CECCARELLI G.L., DEL BIONDO I., FEDELI A., LORETO F., *Territorio e lavoro*, Ediesse, 2001
- CECCHETTI M., *La disciplina giuridica della tutela dell'ambientale come "diritto dell'ambiente"*, in *Federalismi.it*, 2006, n. 25, 1-193
- CEDEFOP, *Skills for Green Jobs. European Synthesis Report*, 2010
- CEDERNA A., *Taranto in balia dell'Italsider*, in *Corriere della Sera*, 13 aprile 1972, 3
- CEDERNA A., *Saggio sulla distruzione della natura in Italia*, in AA.VV., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea costituente*, Vallecchi, 1969, 53-77
- CEGLIE D., *Cantieri temporanei e mobili: obblighi, procedure e responsabilità*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, 2007, 553-565
- CENTEMERI L., *Ritorno a Seveso. Il danno ambientale, il suo riconoscimento, la sua riparazione*, Bruno Mondadori, 2006

- CERRI M., BOTTINI F., *La gestione della sicurezza sul lavoro nel lavoro che cambia. Luci ed ombre nella difficile applicazione del c.d. Testo Unico della Sicurezza tra tutela del lavoratore e tutela ambientale*, CM formazione & consulenza, 2015
- CGIL, CISL, UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, 14 gennaio 2016
- CHAMBERLAIN J.A., *Undoing Work, Rethinking Community. A Critique of the Social Function of Work*, Cornell University Press, 2018
- CHANG T., GROSS T., ZIVIN J.G., NEIDELL M., *The effect of pollution on worker productivity: Evidence from call-centre workers in China*, IZA Discussion Paper, 2016, n. 10027
- CHERIAN J., JACOB J., *A study of Green HR practices and its effective implementation in the organization: A review*, in *International Journal of Business and Management*, 2012, vol. 7, n. 21, 25-33
- CHESSA O., *La validità delle costituzioni scritte. La teoria della norma fondamentale da Kelsen a Hart*, in *Diritto & Questioni Pubbliche*, 2010, n. 10, 55-119
- CIERVO A., *I beni comuni*, Ediesse, 2012
- CIPOLLONE P., SESTITO P., *Il capitale umano*, Il Mulino, 2010
- CLÉMENT G., *L'Alternativa ambiente*, Quodiblet, 2014
- COASE R.H., *The problem of social cost*, in *The Journal of Law & Economics*, 1960, vol. 3, 1-44
- COLBERT A., YEE N., GEORGE G., *The digital workplace and the workplace of the future*, in *Academy of Management Journal*, 2016, vol. 59, n. 3, 731-739
- COLLINS H., *Regulating the Employment Relationship for Competitiveness*, in *ILJ*, 2001, vol. 30, n. 1, 17-47
- COLLINS H., *Justifications and Techniques of Legal Regulation of the Employment Relation*, in H. COLLINS, P. DAVIES, R. W. RIDEOUT (a cura di), *Legal regulation of the employment relation*, Wolters Kluwer, 2000, 3-27
- COMBACAU J., *Obligations de résultat et obligations de comportement. Quelques questions et pas de réponse*, in D. BARDONNET (a cura di), *Mélanges offerts à Paul Reuter. Le droit international: unité et diversité*, Pedone, 1981, 181-204
- CONAGHAN J., FISCHL R.M., KLARE K. (a cura di), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford University Press, 2002

- COOTE A., FRANKLIN J., SIMMS A., *21 Hours. Why a Shorter Working Week Can Help Us All to Flourish in the 21st Century*, New Economics Foundation, 2010
- CORDINI G., *Il diritto ambientale nella comparazione degli ordinamenti giuridici*, in G. CORDINI, P. FOIS, S. MARCHISIO, *Diritto ambientale. Profili internazionali europei e comparati*, Giappichelli, 2017, 109-164
- CORDONIER SEGGER M.-C., A. KHALFAN, *Sustainable Development Law. Principles, Practices, & Prospects*, Oxford University Press, 2004
- CORONA L., *Industrialismo e ambiente urbano: le molte identità di Bagnoli*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, 2009
- CORRIAS M., *I lavoratori*, in M. PERSIANI, M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, 2012, 213-238
- CORSO M., *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *DRI*, 2017, n. 4, 978-984
- CORTI M., *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, V&P, 2012
- COSSUTTA M., *Per un anarchismo attualista. Murray Bookchin: dall'ecologia sociale al municipalismo libertario*, in *Tigor*, 2014, n. 2, 61-70
- CREMERS J., *Management and worker involvement: cat and mouse or win-win?*, in S. VITOLS, N. KLUGE (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011, 75-90
- CREMONINI R.M., *Il principio di solidarietà nell'ordinamento europeo*, in S. MANGIAMELI (a cura di), *L'ordinamento europeo. I principi dell'Unione*, Giuffrè, 2006, 435-444
- CRISAFULLI V., *Per la determinazione del concetto dei principi generali del diritto*, in *Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto*, 1944, n. 41, I, 1-264
- CRUTZEN P., *Benvenuti nell'Antropocene. L'uomo ha cambiato il clima, la Terra entra in una nuova era*, Mondadori, 2005
- D'ALFONSO G., *La tutela dell'ambiente quale «valore costituzionale primario» prima e dopo la riforma del Titolo V della Costituzione*, in F. LUCARELLI (a cura di), *Ambiente, territorio e beni culturali nella giurisprudenza costituzionale*, ESI, 2006, 3-69
- D'ALTILIA L., *Il rischio penale nei rapporti di lavoro. Tecniche e modelli di tutela*, Giuffrè, 2015

- D'ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in G. GHEZZI (a cura di), *Massimo D'Antona. Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Ediesse, 2000, 273-292
- D'ANTONA M., *Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza)*, in RGL, 1992, n. 1, 86-92 (ora in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *Massimo D'Antona. Opere*, Giuffrè, 2000, vol. 1)
- D'ANTONA M., *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in RGL, 1992, n. 2, 137-156
- D'ANTONA M. (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro. Italia e Spagna*, ESI, 1990
- D'ANTONA M., *La reintegrazione nel posto di lavoro. Art. 18 dello Statuto dei Lavoratori*, Cedam, 1979
- DAGNINO E., FERNANDEZ MARTINEZ S., STONE K. (a cura di), *Labour in the 21st Century: Insights into a Changing World of Work*, Cambridge Scholars Publishing, 2016
- DAGNINO E., MENEGOTTO M., PELUSI L.M., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017. Formule contrattuali – Schemi operativi – Mappatura della contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2017
- DAGNINO E., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 2016
- DAILY B.F., BISHOP J.W., STEINER R., *The Mediating Role of EMS Teamwork as it Pertains to HR Factors and Perceived Environmental Performance*, in *Journal of Applied Business Research*, 2007, vol. 23, n. 1, 95-109
- DAILY B.F., HUANG S., *Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management*, in *International Journal of Operations & Production Management*, 2001, vol. 21, n. 12, 1539-1552
- DAL'Ò G., *Smart city. La rivoluzione intelligente delle città*, Il Mulino, 2014
- DALY H.E., *Beyond Growth. The Economics of Sustainable Development*, Beacon Press, 1996
- DALY H.E., *Toward a steady-state economy*, Freeman, 1973
- DÄUBLER W., *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in DLRI, 1985, n. 25, 65-83
- DAVIDOV G., *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press, 2016

- DAVIDOV G., LANGILLE B. (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011
- DAVIDOV G., LANGILLE B. (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart Publishing, 2006
- DAVIES P., FREEDLAND M., *Labour Law and the Public Interest – Collective Bargaining and Economic Policy*, in LORD WEDDERBURN OF CHARLTON, W.T. MURPHY, *Labour Law and the Community: Perspectives for the 1980s*, Institute of Advanced Legal Studies, 1982
- DE CUPIS A., *Sulla “depatrimonializzazione” del diritto privato*, in RDC, 1982, n. 4, II, 482-488
- DE FELICE F., *Nazione e sviluppo: un nodo non sciolto*, in F. BARBAGALLO (a cura di), *Storia dell'Italia repubblicana. Volume secondo. La trasformazione dell'Italia: sviluppo e squilibri*, Einaudi, 1995, tomo 1, 817-833
- DE LEONARDIS F., *Le organizzazioni ambientali come paradigma delle strutture a rete*, in FA CdS, 2006, n. 1, 273-297
- DE LEONARDIS F., *Il principio di precauzione nell'amministrazione di rischio*, Giuffrè, 2005
- DE LEONARDIS F., *La disciplina dell'ambiente tra Unione europea e WTO*, in *Diritto Amministrativo*, 2004, n. 3, 513-559
- DE LUCA TAMAJO R., *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in DLM, 2016, n. 1, 5-11
- DE LUCA TAMAJO R., *Giurisprudenza costituzionale e diritto del rapporto di lavoro*, in AA.VV., *Lavoro. La Giurisprudenza costituzionale 1989-2005*, Istituto Poligrafico, Zecca dello Stato, 2006, vol. IX, 127-148
- DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976
- DE MARCHI B., *Per costruire un processo integrato di ricerca e prevenzione a Taranto*, in *Epidemiologia & Prevenzione*, 2012, n. 6, 302-304
- DE SPIEGELAERE S., PIASNA A., *The why and how of working time reduction*, Etui, 2017
- DEAGLIO E. (a cura di), *La FLAT com'è. La ristrutturazione davanti all'autonomia operaia*, Feltrinelli, 1975
- DEAKIN S., *Labour law and development in the long run*, in S. MARSHALL, C. FENWICK, *Labour regulation and development. Socio-legal perspectives*, Edward Elgar, 2016, 33-49

- DEAKIN S., *The Corporation as Commons: Rethinking Property Rights, Governance and Sustainability in the Business Enterprise*, in *Queen's Law Journal*, 2012, vol. 37
- DEAKIN S., *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 156-175
- DEAKIN S., WILKINSON F., *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford University Press, 2005
- DEAKIN S., WILKINSON F., *Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal*, in H. COLLINS, P. DAVIES, R. W. RIDEOUT (a cura di), *Legal regulation of the employment relation*, Wolters Kluwer, 2000, 29-46
- DEGRYSE C., *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI Working Paper, 2016, n. 2
- DEL PUNTA R., *Labour Law and the Capability Approach*, in *IJCLLR*, 2016, vol. 32, n. 4, 383-405
- DEL PUNTA R., *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, in L. CORAZZA, R. ROMEI (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Il Mulino, 2014, 15-36
- DEL PUNTA R., *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *LD*, 2013, n. 1, 37-57
- DEL PUNTA R., *Leggendo «The idea of justice» di Amartya Sen*, in *DLRI*, 2013, n. 138, 197-219
- DEL PUNTA R., *Il diritto del lavoro fra due secoli: dal protocollo Giugni al decreto Biagi*, in P. ICHINO (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*, Giuffrè, 2008, 253-408
- DEL PUNTA R., *CSR, organizzazione e qualità del lavoro*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 3-18
- DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, n. 110, 195-268
- DEL PUNTA R., *Responsabilità sociale dell'impresa e diritto del lavoro*, in *LD*, 2006, n. 1, 41-63
- DEL PUNTA R., *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *DRI*, 1999, n. 2, 151-160

- DEL PUNTA R., *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, 1997, 157-191
- DEL PUNTA R., CARUSO B., *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *LD*, 2016, n. 4, 645-678
- DELL'ANNO P., *Principi del diritto ambientale europeo e nazionale*, Giuffrè, 2004
- DELL'OLIO M., *Per non concludere*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 247-253
- DELL'OLIO M., voce *Autotutela (diritto del lavoro)*, in *EGT*, 1988, IV
- DELLA ROCCA G., *L'innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia*, Fondazione Adriano Olivetti, 1985
- DESCHENES O., *Environmental regulations and labor markets. Balancing the benefits of environmental regulations for everyone and the costs to workers and firms*, IZA World of Labour, 2018, n. 22
- DESPAX M., *Environnement et droit du travail*, in *Juris-Classeur Environnement*, 1994, n. 982
- DESSI O., *Il diritto di critica del lavoratore*, in *RIDL*, 2013, n. 2, I, 395-425
- DEVETTER F.X., ROUSSEAU S., *Working Hours and Sustainable Development*, in *Review of Social Economy*, 2011, vol. LXIX, n. 3, 333-355
- DI GASPARE G., *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in *DP*, 2008, n. 3
- DI GASPARE G., *Approccio teorico al diritto dell'economia tra common law e civil law*, in *Jus*, 2005, n. 3, 361-393
- DI LUZIO G., *I fantasmi dell'Enichem. La lezione di civiltà di un operaio del petrolchimico di Manfredonia*, Baldini Castoldi Dalai, 2003
- DI MAJO A., *Obbligazioni in generale*, Zanichelli, 1985
- DI PORTO A., *Salubritas e forme di tutela in età romana. Il ruolo del civis*, Giappichelli, 2014
- DOCHERTY P., KIRA M., SHANI A.B. (RAMI) (a cura di), *Creating sustainable work systems*, Routledge, 2009
- DONINI A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 77-91
- DONISI C., *Verso la "depatrimonializzazione" del diritto privato*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 1980, n. 3, 644-662

- DOOREY D.J., *A Law of Just Transition? Putting Labor Law to Work on Climate Change*, Osgoode Hall Law School Legal Studies Research Paper, 2016, n. 35
- DOOREY D.J., *A transnational law of Just Transitions for climate change and labour*, in A. BLACKETT, A. TREBILCOCK (a cura di), *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Edward Elgar, 2015, 551-563
- DWORKIN R., *Taking Rights Seriously*, Harvard University Press, 1977 (trad. it. *I diritti presi sul serio*, Il Mulino, 1982)
- ECCLES R.G., IOANNOU I., XIN LI S., SERAFEIM G., *Pay for Environmental Performance: The Effect of Incentive Provision on Carbon Emissions*, Harvard Business School Working Paper, 2012, n. 13-043
- EEA, *Late lessons from early warnings: science, precaution, innovation*, EEA Report, 2013, n. 1
- EHNERT I., HARRY W., ZINK K.J. (a cura di), *Sustainability and Human Resource Management. Developing Sustainable Business Organizations*, Springer, 2014
- EHRENFELD J.R., *Sustainability needs to be attained, not managed*, in *Sustainability: Science, Practice & Policy*, 2008, vol. 4, n. 2, 1-3
- EINAUDI L., *Le lotte del lavoro*, Piero Gobetti, 1924
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J., *Derechos de los trabajadores ante las órdenes empresariales medioambientalmente injustas*, in *Revista de Derecho Social*, 2017, n. 78, 43-72
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J., *Lavoro e ambiente, le prospettive giuslavoristiche*, in *DRI*, 2016, n. 3, 679-704
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ J., *Trabajo y medio ambiente: perspectivas jurídico-laborales*, in L. MORA CABELLO DE ALBA, J. ESCRIBANO GUTIÉRREZ (a cura di), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, 133-158
- EUROFOUND, *New forms of employment*, 2015
- EUROFOUND, *Sustainable work over the life course: Concept paper*, 2015
- EUROFOUND, *Industrial Relations and Sustainability: the Role of Social Partners in the Transition towards a Green Economy*, 2011
- EUROFOUND, *Greening the European Economy: Responses and Initiatives by Member States and Social Partners*, 2009

- EUROFOUND, *Industrial Relations and Environmental Protection in Europe. The effects of cooperation between social partners*, 1994
- EUROFOUND, *Industrial Relations and the Environment in the E.C.*, 1992
- EUROFOUND, ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017
- EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2012*, 2013
- EUROPEAN COMMISSION, *Industrial Relations in Europe 2010*, 2011
- EUROSTAT, *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*, 2017
- FAIOLI M., *Libero scambio, tutele e sostenibilità. Su cosa il TTIP interroga il (nuovo) diritto del lavoro*, in RGL, 2015, n. 4, I, 781-795
- FALASCA C., *Lavoro e ambiente. La Cgil e la transizione alla sostenibilità*, Ediesse, 2006
- FALZEA A., *Dogmatica giuridica e diritto civile*, in RDC, 1990, n. 6, I, 735-775
- FARNHILL T., *Union Renewal and Workplace Greening – Three Case Studies*, in BJIR, 2018, vol. 56, n. 4, 716-743
- FELLI R., *An alternative socio-ecological strategy? International trade unions' engagement with climate change*, in *Review of International Political Economy*, 2014, vol. 21, n. 2, 372-398
- FEOLA M., *Ambiente e democrazia. Il ruolo dei cittadini nella governance ambientale*, Giappichelli, 2014
- FERNÁNDEZ E., JUNQUERA B., ORDIZ M., *Organizational culture and human resources in the environmental issue: A review of the literature*, in *The International Journal of Human Resource Management*, 2003, vol. 14, n. 4, 634-656
- FERRANTE M.L., *La tutela penale della sicurezza del lavoro*, in F.S. FORTUNA (a cura di), *I reati in materia di lavoro*, Cedam, 2002, 191
- FERRANTE V., *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Giappichelli, 2004
- FERRARA G., *Il lavoro come fondamento della Repubblica e come connotazione della democrazia italiana*, in G. CASADIO (a cura di), *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Ediesse, 2006, 199-221
- FERRARA R., voce *Salute (diritto alla)*, in DDPub, 1997, XIII, 518-530
- FERRARESI M., *Responsabilità sociale d'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, 2012

- FERRARESI M., *Responsabilità sociale delle imprese: il ruolo del diritto del lavoro*, in *DRI*, 2004, n. 2, 391-415
- FERRARO G., *La delegificazione nel diritto del lavoro italiano*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*, Esi, 1990
- FERRAROTTI F., *Dove va la società industriale*, in F. FERRAROTTI, *Idee per una nuova società*, Vallecchi, 1974
- FERRAROTTI F., *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale*, in F. FERRAROTTI, *Idee per una nuova società*, Vallecchi, 1974, 279-298
- FIDH, PEACELINK, UFDU, HRIC, *Il disastro ambientale dell'ILVA di Taranto e la violazione dei Diritti Umani*, 2018
- FIDONE G., *L'integrazione degli interessi ambientali nella disciplina dei contratti pubblici: il green public procurement*, in G.F. CARTEI (a cura di), *Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile*, Giappichelli, 2013, 123-147
- FIDONE G., *Proprietà pubblica e beni comuni*, ETS, 2017
- FINZI E., *Riflessi privatistici della Costituzione*, in P. CALAMANDREI, A. LEVI (diretto da), *Commentario sistematico alla Costituzione italiana*, 1° vol., Barbèra, 1950, vol. I
- FISHER KUH K., *An Unnatural Divide: How Law Obscures Individual Environmental Harms*, in K.H. HIROKAWA (a cura di), *Environmental Law and Contrasting Ideas of Nature. A Constructivist Approach*, Cambridge, 2016
- FOCARETA F., *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in *DRI*, 1995, n. 1, 5-12
- FODELLA A., PINESCHI F. (a cura di), *La protezione dell'ambiente nel diritto internazionale*, Giappichelli, 2009
- FOGLIA L., *La posizione professionale del lavoratore nel sistema di protezione sociale*, Giappichelli, 2012
- FOX A., *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, Faber, 1974
- FRACCHIA F., *Sviluppo sostenibile e diritti delle generazioni future*, in *Rivista Quadrimestrale di Diritto dell'Ambiente*, 2010, n. 0, 13-42
- FRANCO M., *Diritto alla salute e responsabilità civile del datore di lavoro*, Franco Angeli, 1995
- FREEDLAND M., KOUNTOURIS N., *The Legal Construction of Personal Work Relations*, Oxford University Press, 2011
- FREEMAN R.B., MEDOFF J.L., *What Do Unions Do?*, Basic Books, 1984

- FRIEDMAN M., *The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits*, in *New York Times Magazine*, 13 settembre 1970
- FUDGE J., *Labour as a “Fictive Commodity”*: Radically Reconceptualizing Labour Law, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 120-136
- FUDGE J., *The New Discourse of Labor Rights: From Social to Fundamental Rights?*, in *CLLPJ*, 2007, vol. 29, n. 1, 29-66
- G. ROSSI (a cura di), *Diritto dell’ambiente*, Giappichelli, 2015
- GABRIELE L., *Caso Ilva: Il D.lgs. n. 231 del 2001, il problema occupazionale ed i poteri del giudice penale*, in *www.penalecontemporaneo.it*, 29 novembre 2013
- GAETA L., *L’influenza delle culture giuridiche straniere sul diritto del lavoro italiano*, in *Rivista Italiana per le Scienze Giuridiche*, 2015, n. 6, 205-232
- GAETA L. (a cura di), *Costantino Mortati e “Il lavoro nella Costituzione”*: una rilettura. *Atti della giornata di studio, Siena 31 gennaio 2003*, Giuffrè, 2005
- GAETA L., *Il lavoro e il diritto: un percorso storico*, Cacucci, 2013
- GAETA L., *Lavoro a distanza e subordinazione*, ESI, 1993
- GAETA L., *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, ESI, 1986
- GAETA L., PASCUCCI P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998
- GAETA L., STOLFA F., TESAURO P., *Il rapporto di lavoro: subordinazione e costituzione*, Utet, 1993
- GALANTINO L., *Il contenuto dell’obbligo di sicurezza*, in L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza del lavoro. Commento ai decreti legislativi 19 settembre 1994, n. 626 e 19 marzo 1996, n. 242*, Giuffrè, 1996, 1-52
- GALGANO F., *Art. 41*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 41-44. Rapporti economici. Tomo II*, Zanichelli, 1982, 1-67
- GALGANO F., *Art. 43*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 41-44. Rapporti economici. Tomo II*, Zanichelli, 1982, 194-225
- GALGANO F., *L’impresa, il sistema economico, la partecipazione operaia*, in C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI (a cura di), *La democrazia industriale*, Editori Riuniti, 1980, 31-95
- GALGÓCZI B., KEUNE M., WATT A., *Jobs on the Move. An Analytical Approach to ‘Relocation’ and Its Impact on Employment*, Peter Lang, 2008

- GALLIN D., *Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development*, UNRISD, 2000
- GALLINO L., *La scomparsa dell'Italia industriale*, Einaudi, 2003
- GALLO M., *Smart working e sicurezza del lavoro, quali gli obblighi del datore?*, in *GLav*, 2017, n. 45, 12-16
- GAMBARDELLA D., ROSSI M.C., SALOMONE R., *La finanza sociale come strumento per le politiche pubbliche*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2018, n. 350
- GARAVAGLIA L., *Città dei flussi. I corridoi territoriali in Italia*, Guerini e Associati, 2017
- GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA M.A., *Derecho del trabajo y ecología*, in L.M. CABELLO DE ALBA, J. ESCRIBANO GUTTIÉRREZ (a cura di), *La Ecología del Trabajo. El trabajo que sostiene la vida*, Bomarzo, 2015, 39-54
- GARILLI A., *Lavoro nel Sud. Profili giuridici*, Giappichelli, 1997
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Cassino 18-19 maggio 2017*, Giuffrè, 2018, 17-215
- GAROFALO M.G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *DLRI*, 2008, n. 117, 21-46
- GAROFALO M.G., *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1999, n. 81, 9-31
- GAROFALO M.G., *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*, Jovene, 1979
- GASTALDI F., *Capitale sociale territoriale e dinamiche dei sistemi locali*, in I. VINCI (a cura di), *Il radicamento territoriale dei sistemi locali*, Franco Angeli, 2005, 89-104
- GENIN É., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *IJCLLR*, 2016, vol. 32, n. 3, 280-300
- GEORGESCU-ROEGEN N., *The Entropy Law and the Economic Process*, Harvard University Press, 1971
- GHERA E., *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *DLRI*, 2006, n. 109, 1-37
- GHEZZI G., *Il sistema negoziale delle informazioni e della consultazione del sindacato nell'attuale contesto politico e socio-culturale*, in C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F.

- GALGANO, G. GHEZZI (a cura di), *La democrazia industriale*, Editori Riuniti, 1980, 135-185
- GHEZZI G., *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese ed il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato*, in RGL, 1978, n. 1, I, 3-72
- GIANFORMAGGIO L., *L'interpretazione della Costituzione tra applicazione di regole ed argomentazione basata sui principi*, in *Rivista Internazionale di Filosofia del Diritto*, 1985, n. 1, 65-103
- GIANNINI M.S., *Ambiente: saggio sui diversi suoi aspetti giuridici*, in RTDPub, 1973, n. 1, 15-53
- GIANNINI M.S., *Profili costituzionali della protezione sociale delle categorie lavoratrici*, in RGL, 1953, I, 1-11
- GIBELLIERI E., STRAMBI F., *La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nella Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA)*, in A. GRIECO, P.A. BERTAZZI (a cura di), *Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale*, Franco Angeli, 1997, 89-103
- GIORGIANNI M., *Il diritto privato e i suoi attuali confini*, in RTDPC, 1961, n. 2, 391-438
- GIORGIS A., *Art. 3, secondo comma*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione. Volume 1. Artt. 1-54*, Utet, 2006, 88
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 2009
- GIUGNI G., *Fondata sul lavoro? Conversazione con Alberto Orioli*, Ediesse, 1994
- GIUGNI G., *Sindacato: anni 70*, in G. GIUGNI, *Il sindacato fra contratti e riforme (1969-1973)*, De Donato, 1973, 99-116, già in *EL*, 1972, n. 2, 169-188
- GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA, *Rapporto tecnico dell'impianto FCA – Gianbattista Vico di Pomigliano d'Arco (allegato all'Autorizzazione Integrale Ambientale)*, disponibile su www.burc.regione.campania.it
- GLASSNER V., *Transnational Collective Bargaining Coordination at the European Sector Level. The Outlines and Limits of a 'European' System*, in *IJLR*, 2009, vol. 1, n. 2, 113-129
- GLASSNER V., POCHET P., *Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone: past developments and future prospects*, ETUI Working Paper, 2011, n. 3

- GOLZIO L., *La prevenzione e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nel quadro del cambiamento dell'organizzazione aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, 2008, 27-33
- GOODMAN J., SALLEH A., *The Green Economy: Class hegemony and counter-hegemony*, in *Globalizations*, 2013, vol. 10, n. 3, 411-424
- GOODSTEIN E., *The trade-off myth: Fact and fiction about jobs and the environment*, Island Press, 1999
- GOTTARDI D., *La responsabilità sociale territoriale. Prime riflessioni a partire da alcune ricerche nel Veneto*, in A. PERULLI (a cura di), *L'impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007, 23-30
- GOTTARDI D., *Il diritto del lavoro nelle imprese socialmente responsabili*, in *LD*, 2006, n. 1, 5-40
- GOVERNA F., *Territorialità e azione collettiva. Radicamento e ancoraggio dei sistemi locali territoriali*, in I. VINCI (a cura di), *Il radicamento territoriale dei sistemi locali*, Franco Angeli, 2005, 75-88
- GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, 1999, n. 2, 309-328
- GRANDI M., *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, in *LD*, 1997, n. 4, 557-579
- GRASSI S., *Principi costituzionali e comunitari per la tutela dell'ambiente*, in AA.VV., *Scritti in onore di Alberto Predieri*, Giuffrè, 1996, tomo II, 907-930
- GREAR A., *Towards 'Climate Justice'? A Critical Reflection on Legal Subjectivity and Climate Injustice: Warning Signals, Patterned Hierarchies, Directions for Future Law and Policy*, in *Journal of Human Rights and the Environment*, 2014, vol. 5, Special Issue, 103-133
- GRECO M.G., *Diritto di critica e rapporto di lavoro* (nota a Cass. 21 settembre 2005, 18570), in *ADL*, 2006, n. 1, 293-298
- GRECO P., *Il contratto di lavoro*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, Utet, 1939
- GREENBERG J., *The Distributive Justice of Organizational Performance Evaluations*, in H.W. BIDHOFF, R.L. COHEN, J. GREENBERG (a cura di), *Justice in Social Relations*, Plenum, 1986
- GRIECO A., *L'idea di partenza. Il progetto: il fascino dei contributi multidisciplinari...*, in A. GRIECO, P.A. BERTAZZI (a cura di), *Per una storiografia italiana della prevenzione occupazionale e ambientale*, Franco Angeli, 1997, 15-26

- GRILLI L., *Diritto penale del lavoro*, Giuffrè, 1985
- GROSSI P., *Le comunità intermedie tra moderno e pos-moderno*, Marietti, 2015
- GROSSI P., *Ritorno al diritto*, Laterza, 2015
- GROSSI P., *Gino Giugni nella scienza giuridica italiana del Novecento*, in *DLRI*, 2007, n. 114, 247-264
- GROSSI P., *L'Europa del diritto*, Laterza, 2007
- GROSSI P., *Un altro modo di possedere. L'emersione di forme alternative di proprietà alla coscienza giuridica post-unitaria*, Giuffrè, 1977
- GUAGLIANONE L., *Individuale e collettivo nell'azionariato dei dipendenti*, Giappichelli, 2003
- GUAGLIANONE L., MALZANI F. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, 2007
- GUARINIELLO R., *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *DPL*, 2017, n. 32-33, 2007-2012
- GUASTINI R., voce *Principi di diritto*, in *DDPCiv*, 1996, XIV, 344
- GULOTTA C.M., *Le relazioni industriali nelle imprese multinazionali. I diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori nell'Unione europea e nel diritto internazionale*, Giuffrè, 2002
- HAMARI J., SJÖKLINT M., UKKONEN A., *The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption*, in *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 2015, vol. 67, n. 9, 2047-2059
- HAMPTON P., *Trade unions and climate politics: prisoners of neoliberalism or swords of climate justice?*, in *Globalizations*, 2018, vol. 15, n. 4, 470-486
- HAMPTON P., *Workers and Trade Unions for Climate Solidarity. Tackling climate change in a neoliberal world*, Routledge, 2015
- HARDIN G.J., *The Tragedy of the Commons*, in *Science*, 1968, vol. 162, n. 3859, 1243-1248
- HARMON J., FAIRELD K.D., WIRTENBERG J., *Missing an opportunity: HR leadership and sustainability*, in *People & Strategy*, 2010, vol. 33, n. 1, 16-21
- HARRALD J.R., MARCUS H.S., WALLACE W.A., *The Exxon Valdez: An Assessment of Crisis Prevention and Management Systems*, in *Interfaces*, 1990, vol. 20, n. 5, 1-89
- HART H.L.A., *Contributi all'analisi del diritto*, Giuffrè, 1964

- HART H.L.A., *The Concept of Law*, Oxford University Press, 1961 (trad. it. *Il concetto di diritto*, Einaudi, 1991)
- HAVEL V., *Il potere dei senza potere*, Itaca, 2013
- HAYDEN A., *Sharing the Work, Sparing the Planet*, Zed Books, 1999
- HAYDEN A., SHANDRA J.M., *Hours of work and the ecological footprint of nations: an exploratory analysis*, in *Local Environment*, 2009, vol. 14, n. 6, 575-600
- HEAS F., *La protection de l'environnement en droit du travail*, in *Revue Droit du Travail*, 2009, n. 10, 565-572
- HECKSCHER C., ADLER P.S. (a cura di), *The firm as a Collaborative Community. Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, 2006
- HEGEL G.W.F., *Lineamenti di filosofia del diritto*, Laterza, 1979
- HEPPLE B., *Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 30-42
- HEPPLE B. (a cura di), *The making of labour law in Europe. A comparative study of nine countries up to 1945*, Mansell, 1986
- HERMANN C., *Capitalism And The Political Economy Of Working Time*, Routledge, 2014
- HESSE C., OSTROM E. (a cura di), *Understanding Knowledge as a Commons. From Theory to Practice*, MIT Press, 2007
- HICKS J.R., *La teoria dei salari*, in C. ARENA (a cura di), *Lavoro*, Utet, 1936, vol. XI, 349-528
- HIROKAWA K.H. (a cura di), *Environmental Law and Contrasting Ideas of Nature. A Constructivist Approach*, Cambridge, 2016
- HIRSCHMAN A.O., *Exit, Voice, and Loyalty*, Harvard University Press, 1970
- HOFFMANN S., HUTTER K., *Carrotmob as a New Form of Ethical Consumption. The Nature of the Concept and Avenues for Future Research*, in *Journal of Consumer Policy*, 2012, vol. 35, n. 2, 215-236
- HORBACH J., *Impacts of regulation on eco-innovation and job creation*, in *IZA World of Labor*, 2016, 265
- HOWE J., *The Broad Idea of Labour Law: Industrial Policy, Labour Market Regulation, and Decent Work*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 295-314

- HUGHES D., *Ecology in Ancient Civilizations*, University of New Mexico Press, 1975
- HUTTER K., HOFFMANN S., *Carrotmob and Anti-consumption. Same Motives but Different Willingness to Make Sacrifices?*, in *Journal of Macromarketing*, 2013, vol. 33, n. 3, 217-231
- HYDE A., *What is Labour Law?*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart Publishing, 2006, 37-62
- HYMAN R., *What future for industrial relations in Europe?*, in *Employee Relations*, 2018, vol. 40, n. 4, 569-579
- HYMAN R., *The Future of Unions*, in *Just Labour*, 2002, vol. 1, 7-15
- HYMAN R., *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*, Sage, 2001
- HYMAN R., *The Future of Employee Representation*, in *BJIR*, 1997, vol. 35, n. 3, 309-336
- IANSITI M., LAKHANI K.R., *The truth about Blockchain*, in *Harvard Business Review*, 2017, January-February, 118-127
- ICHINO P., *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2017, n. 4, I, 525-563
- ICHINO P., *Il percorso tortuoso del diritto del lavoro tra emancipazione dal diritto civile e ritorno al diritto civile*, in *RIDL*, 2012, n. 1, I, 59-107
- ICHINO P., *Inchiesta sul lavoro. Perché non dobbiamo avere paura di una grande riforma*, Mondadori, 2012
- ICHINO P., *Che cosa impedisce ai lavoratori di scegliersi l'imprenditore. Le nuove frontiere delle politiche del lavoro nell'epoca della globalizzazione*, in *DLRI*, 2007, n. 115, 425-454
- ICHINO P., *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano*, in *RIDL*, 2007, n. 1, 221-247
- ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro: un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, 2004
- ICHINO P., *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Mondadori, 1996
- ILO, *Greening with jobs*, 2018
- ILO, *Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, ILO Actrav Policies Brief, 2018

- ILO, *World Employment and Social Outlook 2018. Greening with jobs*, 2018
- ILO, *Work in a changing climate: The Green Initiative*, Report of the Director-General, 2017
- ILO, *Guidelines for a Just Transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2015
- ILO, *Promuovere la sicurezza e la salute nell'economia verde. Giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro. 28 aprile 2012*, 2012
- ILO, *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, 2012
- IMBERTI L., *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè, 2012
- IOANNOU I., XIN LI S., SERAFEIM G., *The Effect of Target Difficulty and Incentives on Target Completion: The Case of Reducing Carbon Emissions*, in *The Accounting Review*, 2016, vol. 91, n. 5, 1467-1492
- IRTI N., *Norma e luoghi. Problemi di geo-diritto*, Laterza, 2006
- IRTI N., *Persona e mercato*, in *RDC*, 1995, n. 3, I, 289-298
- ITUC, *Climate Justice: There are no jobs on a dead planet*, 2015
- ITC-ILO, *Greening Economies Enterprises and Jobs: The role of employers' organizations in the promotion of environmentally sustainable economies and enterprises*, 2016
- ITUC, TUAC, *I nostri posti di lavoro, il nostro pianeta*, G7 Ambiente 2017, Bologna, giugno 2017
- JACKSON T., *Prosperity without Growth: Foundations for the Economy of Tomorrow*, Routledge, 2017
- JACKSON T., *Foreword*, in N. RÄTHZEL, D. UZZELL (a cura di), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, Routledge, 2013, XV-XVI
- JACKSON T., *Prosperity without growth? The transition to a sustainable economy*, Sustainable Development Commission, 2009
- JACOBS M., MAZZUCATO M., *Rethinking Capitalism: An Introduction*, in M. JACOBS, M. MAZZUCATO (a cura di), *Rethinking Capitalism. Economics and Policy for Sustainable and Inclusive Growth*, Wiley-Blackwell, 2016, 1-27
- JEVONS J.S., *Lo Stato in relazione al lavoro*, in C. ARENA (a cura di), *Lavoro*, Utet, 1936, vol. XI, 187-294

- JOHNSTONE S., ACKERS P. (a cura di), *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations*, Oxford University Press, 2015
- JONAS H., *Il principio responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica*, Einaudi, 1990
- JUST TRANSITION CENTRE, *Just Transition: a Business Guide*, 2018
- KAHN-FREUND O., *Il lavoro e la legge*, Giuffrè, 1974
- KAPLAN M., SANCHEZ M., HOFFMAN J., *Intergenerational Pathways to a Sustainable Society*, Springer, 2017
- KAPP W.K., *The social costs of private enterprise*, Schocken Books, 1971 (ma 1950)
- KATZ E., LIGHT A., ROTHENBERG D., *Beneath the Surface. Critical Essays in the Philosophy of Deep Ecology*, MIT Press, 2000
- KAUFMAN B., *Il contributo al diritto del lavoro della analisi economica secondo l'approccio neoclassico e istituzionale*, in *DRI*, 2009, n. 2, 272-325
- KAUFMAN B., *Il principio essenziale e il teorema fondamentale delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2006, n. 4, 1107-1133
- KAUFMAN B., *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*, ILO, 2004
- KELLY M., *Owning our future. The Emerging Ownership Revolution*, Berrett-Koehler, 2012
- KELLY R., *I lavori verdi possono realizzare la sostenibilità occupazionale?*, in *DRI*, 2010, n. 4, 966-987
- KELSEN H., *La dottrina pura del diritto*, Einaudi, 1966
- KEUNE M., *Shaping the future of industrial relations in the EU: Ideas, paradoxes and drivers of change*, in *ILR*, 2015, vol. 154, n. 1, 47-56
- KHANNA P., *Connectography. Le mappe del futuro ordine mondiale*, Fazi, 2016
- KINEKE J.E., *The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work*, in *Boston College International and Comparative Law Review*, 1991, vol. 14, n. 1, 213-224
- KIVIAT T.I., *Beyond Bitcoin: Issues in Regulating Blockchain Transactions*, in *Duke Law Journal*, 2015, vol. 65, n. 3-4, 569-608
- KOCHAN T.A., *Shaping The Future Of Work: What Future Worker, Business, Government, And Education Leaders Need To Do For All To Prosper*, Business Expert Press, 2015

- KOHLER L.R., *Environment and the World of Work: An Integrated Approach to Sustainable Development, Environment and the Working Environment*, in AA.VV., *ILO Encyclopedia of Occupational Health & Safety*, 2015
- KOHLER L.R., *Overview: Occupational Safety and Health and the Environment – Two Sides of the Same Coin*, in AA.VV., *ILO Encyclopedia of Occupational Health & Safety*, 2015
- KOSTIN I., *Chernobyl. Confessioni di un reporter*, EGA, 2006
- KRÄMER L., *L'evoluzione delle responsabilità della Comunità europea in materia ambientale*, in M. MONTINI, M. ALBERTON (a cura di), *La governance ambientale europea in transizione*, Giuffrè, 2008, 51-76
- KRÄMER L., *Manuale di diritto comunitario per l'ambiente*, Giuffrè, 2002
- LABSUS, *Rapporto Labsus 2017 – Sull'amministrazione condivisa dei beni comuni*, 2017
- LAFFERTY W.M., MEADOWCROFT J. (a cura di), *Democracy and the Environment: Problems and Prospects*, Edward Elgar, 1996
- LAFORGIA S., *Diritti fondamentali dei lavoratori e tecniche di tutela. Discorso sulla dignità sociale*, ESI, 2018
- LAFORGIA S., *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Giuffrè, 2009
- LAI M., *Evoluzione tecnologica e tutela del lavoro: a proposito di smart working e di crowd working*, in *DRI*, 2017, n. 4, 985-1005
- LAI M., *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, 2010
- LAJEUNESSE R., *Work Time Regulation as Sustainable Full Employment Strategy*, Routledge, 2009
- LAMBERTUCCI P., *Il diritto al lavoro tra principi costituzionali e discipline di tutela: brevi appunti*, in *RIDL*, 2010, n. 1, I, 91-120
- LANGILLE B., *Labour Law's Theory of Justice*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 101-119
- LANGILLE B., *Labour Law's Back Pages*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*, Hart Publishing, 2006, 13-36
- LASSANDARI A., *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in *RGL*, 2005, n. 2, 263-318

- LATINO A., *Valori, principi e obiettivi della dimensione esterna della politica migratoria dell'Unione europea*, in E. SCISO, R. BARATTA, C. MORVIDUCCI (a cura di), *I valori dell'Unione europea e l'azione esterna*, Giappichelli, 2016, 186-199
- LAZZARI C., *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2015
- LE DANTEC F., *L'égoïsme seule base de toute société*, Flammarion, 1911
- LECCESE V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001
- LENER A., *Ecologia, persona, solidarietà: un nuovo ruolo del diritto civile*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 333-348
- LEONE A., MADDALENA P., MONTANARI T., SETTIS S., *Costituzione incompiuta. Arte, paesaggio, ambiente*, Einaudi, 2013
- LEVI A., *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, 2011, 1103-1113
- LIEBMAN S., *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Giuffrè, 1993
- LIEBOWITZ J., *The role of HR in achieving a sustainability culture*, in *Journal of Sustainable Development*, 2010, vol. 3, n. 4, 50-57
- LIPARI N., *Introduzione*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016, 15-18
- LIPARI N., *Diritto e valori sociali. Legalità condivisa e dignità della persona*, Studium, 2004
- LIPARI N. (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974
- LIPSEY R.G., LANCASTER K., *The General Theory of Second Best*, in *The Review of Economic Studies*, 1956, vol. 24, n. 1, 11-32
- LISO F., *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 257
- LISO F., *Autonomia collettiva e occupazione*, in AA.VV., *Autonomia collettiva e occupazione. Atti del 12° Congresso nazionale di diritto del lavoro. Milano, 23-25 maggio 1997*, Giuffrè, 1998, 3-78
- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982

- LO FARO A., *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria. La contrattazione collettiva come risorsa dell'ordinamento giuridico comunitario*, Giuffrè, 1999
- LOCKE J., *Due trattati sul governo*, Plus, 2006
- LOI P., *Il principio di ragionevolezza e proporzionalità nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2016
- LOMBARDI VALLAURI L., *Marginalità civilistiche*, in N. LIPARI (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, 1974, 572-573
- LOMBARDINI G., *Introduzione a G. LOMBARDINI, Visioni della sostenibilità. Politiche ambientali e strumenti di valutazione*, Franco Angeli, 2016, 21-33
- LOWE V., *Sustainable Development and Unsustainable Arguments*, in A. BOYLE, D. FREESTONE (a cura di), *International Law and Sustainable Development. Past Achievements and Future Challenges*, Oxford University Press, 1999, 19-42
- LOY G., *Una Repubblica fondata sul lavoro*, in E. GHERA, A. PACE (a cura di), *L'attualità dei principi fondamentali della Costituzione in materia di lavoro*, Jovene, 2009, 3
- LOY G., *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, 2007, 49-73
- LOY G., *La tutela della salute nei luoghi di lavoro*, Cedam, 1996
- LUCARELLI A., *Art. 43*, in R. BIFULCO, A. CELOTTO, M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione. Volume 1. Articoli 1-54*, Utet, 2006, 883
- LUCIANI M., *Radici e conseguenze della scelta costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro*, in *ADL*, 2010, n. 3, I, 628-652
- LUCIANI M., *La produzione della ricchezza nazionale*, in *Costituzionalismo.it*, 2008, n. 2, 1-23
- LUCIANI M., *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, Cedam, 1983
- LUDOVICO G., *A Responsabilidade Intergeracional no Direito Previdenciário Os Direitos Sociais na Dimensão Temporal*, in G. LUDOVICO, A. BRAGANÇA DE VASCONCELLOS WEINTRAUB, *A responsabilidade intergeracional no direito previdenciário*, Aracne, 2017
- LUNARDON F., *L'evoluzione del concetto di subordinazione nell'elaborazione dottrinale*, in AA.VV., *Subordinazione e autonomia. Vecchi e nuovi modelli*, Utet, 1998, 265

- LUTHER J., voce *Ragionevolezza (delle leggi)*, in *DDPub*, 1997, XII, 341-362
- LUZZI S., *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, 2009
- LYON-CAEN G., *Permanenza e rinnovamento del diritto del lavoro in una economia globalizzata*, in *LD*, 2004, n. 2, 257-265
- LYON-CAEN G., *L'infiltration du droit de travail par le droit de la concurrence*, in *Droit Ouvrier*, settembre 1992, 313-321
- LYON-CAEN G., *I fondamenti storici e razionalità del diritto del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 1949
- LYSTER R., *Climate Justice and Disaster Law*, Cambridge University Press, 2016
- MACDONALD I.T. (a cura di), *Unions and the City. Negotiating Urban Change*, ILR Press, 2017
- MACDONALD R.ST.J., *The margin of appreciation in the jurisprudence of the European Court of Human Rights*, in A. CLAPHAM, F. EMMERT (a cura di), *The Protection of Human Rights in Europe*, 1990, Kluwer, 95-161
- MADDALENA P., *Ambiente, bene comune*, in A. LEONE, P. MADDALENA, T. MONTANARI, S. SETTIS, *Costituzione incompiuta. Arte, paesaggio, ambiente*, Einaudi, 2013
- MAGGI B., *Analisi e progettazione del lavoro per la tutela della salute. L'orientamento innovativo del d.lgs. n. 626 del 1994*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, 323-350
- MAGNAGHI A., *L'arte degli scenari nella costruzione del progetto locale*, in A. MAGNAGHI (a cura di), *Scenari strategici. Visioni identitarie per il progetto di territorio*, Alinea, 2007, 7-12
- MAGNANI M., *Il diritto del lavoro e le sue categorie. Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Cedam, 2006
- MAGNANI M., *Responsabilità sociale d'impresa e ruolo delle relazioni sindacali*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 115-124
- MAGNANI M., *Il lavoro nel Titolo V della Costituzione*, in *ADL*, 2002, n. 3, 645-664
- MALAVASI P., *The green marketing and fund raising. Formazione e governance dell'ambiente per lo sviluppo umano*, in G. ALESSANDRINI, *La formazione al centro dello sviluppo umano*, Giuffrè, 2012, 129-144

- MALAVASI P. (a cura di), *Pedagogia dell'ambiente*, ISU Università Cattolica, 2005
- MALAVASI P. (a cura di), *Per abitare la terra, un'educazione sostenibile*, ISU Università Cattolica, 2003
- MALZANI F., *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Giuffrè, 2014
- MANCINI G.F., *Art. 4*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 1-12. Principi fondamentali*, Zanichelli, 1975, 199-276
- MANCINI G.F., *Il diritto al lavoro rivisitato*, in PD, 1973, n. 6, 687-740
- MANCINI R., *Ripensare la sostenibilità. Le conseguenze economiche della democrazia*, Franco Angeli, 2015
- MANDIP G., *Green HRM: Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability*, in *Research Journal of Recent Sciences*, 2012, vol. 1, ISC-2011 Special ISC, 244-252
- MANES V., *Il principio di offensività nel diritto penale. Canone di politica criminale, criterio ermeneutico, parametro di ragionevolezza*, Giappichelli, 2005
- MANION M., EVAN W.M., *Technological catastrophes: their causes and prevention*, in *Technology in Society*, 2002, vol. 24, n. 3, 207-224
- MANZINI P., PORTINCASA M.F., *Profili della responsabilità per illeciti ambientali nel diritto internazionale*, in P. D'AGOSTINO, R. SALOMONE (a cura di), *La tutela dell'ambiente*, Cedam, 2011, 11
- MARANDO G., *Le azioni di responsabilità civile per infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, 1987
- MARAZZA M., *Organizzare, collaborare, produrre*, in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Matteo Dell'Olio*, Giappichelli, 2008, 902-919
- MARAZZA M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, 2002
- MARCIANÒ A., *Responsabilità civile ed obblighi di sicurezza sul lavoro*, in LPO, 2011, n. 1, 13-48
- MARCIANÒ A., *Ambiente di lavoro e inquinamento: profili per la sicurezza*, in AA.VV. (a cura di), *Valori della persona e modelli di tutela contro i rischi ambientali e genotossici. Esperienze a confronto*, Firenze University Press, 2008, 103-114
- MARELLA M.R., *La funzione sociale oltre la proprietà*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2013, n. 4, 551-568

- MARELLA M.R. (a cura di), *Oltre il pubblico e il privato. Per un diritto dei beni comuni*, Ombre Corte, 2012
- MARELLA M.R., *Il diritto dei beni comuni. Un invito alla discussione*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2011, n. 1, 103-118
- MARESCA A., *Il rinnov(ament)o del contratto collettivo dei meccanici: c'è ancora un futuro per il contratto collettivo nazionale di categoria*, in *DLRI*, 2017, n. 156, 709-728
- MARESCA A., *Autonomia e diritti individuali nel contratto di lavoro (rileggendo «L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro»)*, in *DLRI*, 2009, n. 121, 98-119
- MARESCA M., *Ambiente di lavoro e protezione comunitaria*, Giuffrè, 1997
- MARINI L., *Il principio di precauzione nel diritto internazionale e comunitario*, Cedam, 2004
- MARIUCCI L., *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *LD*, 2016, n. 4, 585-644
- MARIUCCI L., *Il lavoro decentrato, Discipline legislative e contrattuali*, Franco Angeli, 1979
- MARTELLONI F., *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *LLI*, 2018, n. 1, 16-34
- MARTINEZ-FERNANDEZ C., HINOJOSA C., MIRANDA G., *Greening Jobs and Skills. The local labour market implications of addressing climate change*, OECD, 2010
- MARTINOTTI G., *Sei lezioni sulla città*, Feltrinelli, 2017
- MARTONE M., *La repressione della corruzione e la tutela del whistleblower alla luce della l. 30 novembre 2017, n. 179*, in *ADL*, 2018, n. 1, 61-78
- MARTONE M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2012
- MARTONE M., *Governo dell'economia e azione sindacale*, Cedam, 2006
- MARX K., *L'alienazione*, Donzelli, 2010
- MASERA L., *I nuovi delitti contro l'ambiente*, in *www.penalecontemporaneo.it*, 17 dicembre 2015
- MASON M., *Environmental democracy: A contextual approach*, Earthscan, 1999
- MASSOUD J.A., DAILY B.F., BISHOP J.W., *Reward for environmental performance: using the Scanlon Plan as catalyst to green organisations*, in *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 2008, vol. 4, n. 1, 15-31

- MATTEI U., *Una primavera di movimento per la "funzione sociale della proprietà"*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2013, n. 4, 531-550
- MATTEI U., *Beni comuni. Un manifesto*, Laterza, 2011
- MATTEI U., QUARTA A., *Punto di svolta. Ecologia, tecnologia e diritto privato. Dal capitale ai beni comuni*, Aboca, 2018
- MAZEAUD A., *Environnement et travail*, in AA.VV., *Pour un droit commun de l'environnement. Mélanges en l'honneur de Michel Prieur*, Dalloz, 2007, 297-307
- MAZZOTTA O., *La dignità umana come diritto fondamentale e il sistema delle fonti*, in C. BALDUCCI, M.L. SERRANO (a cura di), *Atti del Convegno nazionale Nuovi assetti delle Fonti del Diritto del Lavoro. Otranto, 10-11 giugno 2011*, CASPUR-CIBER Publishing-Pubblicazioni Ecosostenibili, 2011, 143-158 (disponibile online: caspur-ciberpublishing.it/article/download/9848/9169)
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Giappichelli, 1994
- MAZZOTTA O., *Diritto di critica e contratto di lavoro* (nota a Cass. 25 febbraio 1986, n. 1173), in *FI*, 1986, n. 7-8, 1878-1883
- MCAFEE K., *Nature in the Market-World: Social and Development Consequences and Alternatives*, Paper presentato alla conferenza UNRISD, *Green Economy and Sustainable Development: Bringing Back the Social Dimension*, 10-11 ottobre 2011, Ginevra
- MÉDA D., *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research Paper 2016, n. 18, 21-22
- MENEGATTI E., *I limiti al diritto di critica del lavoratore*, in *ADL*, 2008, n. 3, 876-887
- MENGHINI L., *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 2, 1-35
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro*, V&P, 2008
- MENGONI L., *Fondata sul lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili e doveri inderogabili di solidarietà*, in *Jus*, 1998, n. 1, 45-50
- MENGONI L., *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, Giuffrè, 1996
- MENGONI L., *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in L. MENGONI, *Ermeneutica e dogmatica giuridica. Saggi*, Giuffrè, 1996, 115-140
- MENGONI L., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *DLRI*, 1990, 5-23

- MENGGONI L., *La tutela giuridica della vita materiale nelle varie età dell'uomo*, in RTDPC, 1982, n. 4, 1117
- MENGGONI L., *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi". Parte IV – studio critico*, in RDCComm, 1954, n. 9-10, 185-396
- MESSINA G., *Il neocostituzionalismo*, in DD, 2011, n. 1-2, 384-425
- MEYER H., *Creating Shared Value (CSV). Operationalising CSV Beyond The Firm*, University of Cambridge, 2018
- MICCO L., *Lavoro ed utilità sociale nella Costituzione*, Giappichelli, 1966
- MIGLIORANZI L.A., *Il rapporto di lavoro subordinato come inserzione nell'ordinamento gerarchico dell'azienda*, in DL, 1940, I, 125
- MIGLIORINO L., *Le eccezioni "ambientali" ai principi del GATT nella prassi dei panels*, in *Diritto del Commercio Internazionale*, 1997, n. 3, 673-693
- MINERVINI A., *La professionalità del lavoratore nell'impresa*, Cedam, 1986
- MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE, UN ENVIRONMENT, *Financing the Future. Report of the Italian National Dialogue on Sustainable Finance*, 2017
- MITLIN D., SATTERTHWAITE D., *Urban Poverty in the Global South. Scale and Nature*, Routledge, 2013
- MITTICA P., *Chernobyl. The Hidden Legacy*, Trolley Books, 2007
- MOCELLA M., *Sicurezza degli impianti nucleari e limiti al diritto di critica del lavoratore* (nota a App. Roma 15 aprile 2016), in RIDL, 2016, n. 4, II, 812-820
- MODUGNO F., voce *Principi generali dell'ordinamento*, in EGT, 1991, XXIV, xx-xx
- MONEREO PÉREZ J.L., *Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental*, in *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2009, n. 1, 481-538
- MONTUSCHI L., *La Costituzione e i lavori*, in RIDL, 2009, n. 2, I, 153-176
- MONTUSCHI L., *Verso il Testo Unico sulla sicurezza del lavoro*, in DLRI, 2007, 799-809
- MONTUSCHI L., *Regolamenti aziendali, etica del lavoro e ricerca del consenso*, in ADL, 2001, n. 2, 413-423
- MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997

- MONTUSCHI L., *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991, 11-23
- MONTUSCHI L., voce *Ambiente di lavoro*, in *DDPComm*, 1987, I
- MONTUSCHI L., *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, 1976
- MONTUSCHI L., INSOLERA G. (a cura di), *Il rischio da amianto. Questioni sulla responsabilità civile e penale*, Bononia University Press, 2006
- MONTUSCHI L., TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Giappichelli, 2002
- MORANA D., *La salute nella costituzione italiana. Profili sistematici*, Giuffrè, 2002
- MORE T., *Utopia*, Feltrinelli, 2016
- MORELLI A., *Il decreto Ilva: un drammatico bilanciamento fra principi costituzionali*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 2013, n. 1, 7-11
- MORETTI E., *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori, 2013
- MORRONE A., voce *Bilanciamento (giustizia costituzionale)*, in *Enc. Dir. – Annali*, 2008, II, tomo II, 185-204
- MORTATI C., *Art. 1*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Art. 1-12. Principi fondamentali*, Zanichelli, 1975, 1-50
- MORTATI C., *Il lavoro nella costituzione*, in *Il diritto del lavoro*, 1954, I, 149, ora in *Raccolta di scritti*, Giuffrè, 1972, III, 237
- MORTATI C., *La tutela della salute nella Costituzione italiana*, in *RIMP*, 1961, n. 1, I, ora in *Raccolta di scritti*, Giuffrè, 1972, III, 433
- MORTATI C., *Scritti sulle fonti del diritto e sull'interpretazione*, Giuffrè, 1972
- MUNDLAK G., *The Third Function of Labour Law: Distributing Labour Market Opportunities among Workers*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 315-328
- MUNDLAK G., *Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages*, in *Theoretical Inquiries in Law*, 2007, vol. 8, n. 2, 719-748
- MURRAY G., *Union renewal: what can we learn from three decades of research?*, in *Transfer*, 2017, vol. 23, n. 1, 9-29
- NAPOLI M., *Contrattazione collettiva e solidarietà*, in R. PESSI, A. VALLEBONA (a cura di), *Il lavoratore fra diritti della persona e doveri di solidarietà. Atti dei con-*

vegni in onore di Sergio Magrini, Giancarlo Perone e Pasquale Sandulli, Cedam, 2011, 189-204 (ora in M. NAPOLI, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Giappichelli, 2014, 67-82)

NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del Diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, 1995, tomo II, 1057-1142

NAPOLI M., *Il lavoro tra cittadinanza e famiglia*, in M. NAPOLI, *Diritto del lavoro. In trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, 2014

NAPOLI M., *La filosofia del diritto del lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009, 57-63

NAPOLI M., *Un dialogo sulla responsabilità sociale delle imprese*, in M. NAPOLI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, V&P, 2005, VII-X

NAPOLITANO G., *Contrattazione collettiva e interpretazione. Il procedimento*, ESI, 1981

NAPOLITANO M., *Il luogo della prestazione lavorativa*, in *Annali della Facoltà Giuridica dell'Università di Camerino*, 2012, n. 1, 103-130

NAPPI S., *Riforma del lavoro autonomo, lavoro agile e altri esercizi stilistici parlamentari in una legislatura incompiuta*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2017, n. 2, I, 197-222

NÄSSÉN J., LARSSON J., *Would shorter work time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households*, in *Environment and Planning C: Politics and Space*, 2015, vol. 33, n. 4, 726-745

NATALI L., *Green Criminology. Prospettive emergenti sui crimini ambientali*, Giappichelli, 2015

NATIONAL DIET OF JAPAN, *The official report of The Fukushima Nuclear Accident Independent Investigation Commission*, 2012

NATOLI U., *Limiti costituzionali dell'autonomia privata nel rapporto di lavoro. I. Introduzione*, Giuffrè, 1955 (ristampa anastatica a cura della Scuola di perfezionamento in diritto civile dell'Università di Camerino e distribuita da ESI)

NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015

NATULLO G., *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, 2015, 5-47

- NATULLO G., *Continuità e innovazione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2009, n. 2, 323-347
- NEAL A.C., *La direttiva quadro europea in materia di salute e sicurezza dei lavoratori: una sfida per il Regno Unito?*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, 1991, 45-94
- NEBBIA G., *Breve storia della contestazione ecologica*, in *Quaderni di Storia Ecologica*, 1994, n. 4, 19-70
- NEBBIA G., *Contributo a una storia della contestazione ecologica*, in *Quaderni di Storia Ecologica*, 1993, n. 3, 111-114
- NEBBIA G., *La contestazione ecologica*, in *Sociologia Urbana e Rurale*, 1990, n. 31, 27-36
- NEVOLA R., *La tutela dell'ambiente, dell'ecosistema e dei beni culturali nei giudizi di legittimità costituzionale in via principale (2002-2015)*, Corte costituzionale – Servizio Studi, 2015
- NICOLI D., *Responsabilità sociale, lavoro e tutela dell'ambiente*, in P. MALAVASI (a cura di), *L'impresa della sostenibilità. Tra pedagogia dell'ambiente e responsabilità sociale*, V&P, 2007
- NIVARRA L., *La funzione sociale della proprietà: dalla strategia alla tattica*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2013, n. 4, 503-530
- NOGLER L., *La subordinazione nel d.lgs. n. 81 del 2015: alla ricerca dell'«autorità del punto di vista giuridico»*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona”.IT, 2015, n. 267
- NOGLER L., *Cosa significa che l'Italia è una repubblica “fondata sul lavoro”?*, in *LD*, 2009, n. 3, 427-440
- NOGLER L., *Gli strumenti di “commercializzazione” del diritto del lavoro: bilancio sociale, certificazione etica e marchio di qualità sociale*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 143-160
- NOVITZ T., *The Paradigm of Sustainability in a European Social Context: Collective Participation in Protection of Future Interests?*, in *IJCLLR*, 2015, vol. 31, n. 3, 243-262
- NUCIFORA M., *Pianificazione e politiche per l'ambiente. Le aree industriali italiane nel secondo Novecento*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *Industria, ambiente e territorio. Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, 2009, 317
- NUNIN R., *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Giuffrè, 2001

- NUSSBAUM M.C., *Creating Capabilities. The Human Development Approach*, Harvard University Press, 2011
- NUSSBAUM M.C., *Frontiers of Justice: Disability, Nationality and Species Membership*, Harvard University Press, 2006
- NUTI F., *La qualificazione delle imprese nell'ordinamento italiano: profili comparati e spunti problematici*, in RIMP, 2011, n. 1, 61-77
- O'HIGGINS P., "Il lavoro non è una merce". *Un contributo irlandese al diritto del lavoro*, in DLRI, 1996, n. 70, 295-305
- OBACH B., *Labor and the environmental movement. The quest for common ground*, MIT Press, 2004
- OCCHINO A., *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2010
- OCSE, *Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali*, 2011
- OECD, *Promoting Sustainable Consumption. Good Practices in OECD Countries*, 2008
- OKUBO A., *Environmental Labelling Programs and the GATT/WTO Regime*, in *Georgetown International Environmental Law Review*, 1998-1999, vol. 11, 599-646
- OLIVELLI P., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in DLRI, 2005, n. 107, 321-371
- OPATHA H.H., ARULRAJAH A.A., *Green Human Resource Management: Simplified general reflections*, in *International Business Research*, 2014, vol. 7, n. 8, 101-112
- OSTROM E., *Governing the Commons. The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, 1990
- PACE A., *Iniziativa privata e governo pubblico dell'economia*, in AA.VV., *Scritti in onore di Egidio Tosato. Volume II. Libertà e autonomie nella Costituzione*, Giuffrè, 1982
- PACI N., *I sistemi di qualificazione delle imprese*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsoa, 2008, 313-324
- PAGANO P., *Antropocentrismo, biocentrismo, ecocentrismo: una panoramica di filosofia ambientale*, in *Energia, Ambiente e Innovazione*, 2004, n. 2, 72-86
- PAOLINI F., *Industria diffusa e inquinamento nell'area fiorentino-pratese, 1946-2001*, in S. ADORNO, S. NERI SERNERI (a cura di), *Industria, ambiente e territorio*.

- Per una storia ambientale delle aree industriali in Italia*, Il Mulino, 2009, 167-188
- PAPA V., *Il diritto di critica del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: una lettura costituzionalmente orientata*, in RIDL, 2010, n. 4, II, 806-813
- PARLAMENTO EUROPEO, *Il futuro della mobilità nell'Unione europea*, 2010
- PASCUCCI P., *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, Working Paper di Olympus, 2015, n. 43
- PASCUCCI P., *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, Working Paper di Olympus, 2013, n. 27
- PASCUCCI P., *3 agosto 2007-3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Aras, 2011
- PASCUCCI P., *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, Working Paper di Olympus, 2011, n. 1
- PASCUCCI P., *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs 81/08*, in DLM, 2010, n. 3, 663-671
- PASCUCCI P., *La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)*, in A. ANTONUCCI, M. LEPORE (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nel lavoro a domicilio e nel telelavoro*, Dossier ADAPT, 2009, n. 15, 12-31
- PASQUARELLA V., *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2016, n. 1, 113-125
- PASSANTI P., *Storia del diritto del lavoro. La questione del contratto di lavoro nell'Italia liberale*, Giuffrè, 2006
- PASSMORE J.A., *Man's Responsibility for Nature. Ecological Problems and Western Tradition*, Duckworth, 1974
- PATTI S., voce *Ambiente (tutela dell') nel diritto civile*, in *DDPCiv*, 1987, I, 284-309
- PATTI S., *La tutela civile dell'ambiente*, Cedam, 1979
- PEDRAZZOLI M., *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione*, in RIDL, 2005, n. 4, I, 427-453
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985
- PELUSI L.M., *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *DRI*, 2017, n. 4, 1041-1057

- PENELOPE N., *Seveso. 1976-2006*, Nuova Iniziativa Editoriale, 2006
- PENNASILICO M. (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016
- PENNASILICO M., *Prefazione*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016
- PENNASILICO M., *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi "ecologica" del contratto*, in *Persona e Mercato*, 2015, n. 1, 37-50
- PENNASILICO M. (a cura di), *Manuale di diritto civile dell'ambiente*, ESI, 2014
- PENNASILICO M., *Contratto e uso responsabile delle risorse naturali*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 2014, n. 3, 753-769
- PENNASILICO M., *Il "diritto civile dell'ambiente": premesse di metodo*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Manuale di diritto civile dell'ambiente*, ESI, 2014, 11-14
- PENNASILICO M., *Sostenibilità ambientale e riconcettualizzazione delle categorie civilistiche*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Manuale di diritto civile dell'ambiente*, ESI, 2014, 34-41
- PENNASILICO M., *Legalità costituzionale e diritto civile*, in P. PERLINGIERI, A. TARTAGLIA POLCINI (a cura di), *Novecento giuridico: i civilisti*, ESI, 2013, 247-292
- PEPE V., *Riforma dell'art. 41 della Costituzione per uno sviluppo sostenibile: la sostenibilità come etica pubblica*, in *Italian Journal of Forest and Mountain Environments*, 2012, n. 1, 44-54
- PEPPER D., *Radical environmentalism and the labour movement*, in J. WESTON (a cura di), *Red and Green: The new politics of the environment*, Pluto Press, 1986, 115-129
- PÉREZ PÈEREZ M., MARTÍNEZ SÁNCHEZ A., DE LUIS CARNICER M.P., VELA JIMÉNEZ M.J., *The environmental impacts of teleworking: A model of urban analysis and a case study*, in *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 2004, vol. 15, n. 6, 656-671
- PERGOLESI F., *Contratto collettivo e sciopero*, in *DL*, 1950, I, 297
- PERLAM D., *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, La Nuova Italia, 1956
- PERLINGIERI P., *Persona, ambiente e sviluppo*, in M. PENNASILICO (a cura di), *Contratto e ambiente. L'analisi "ecologica" del diritto contrattuale*, ESI, 2016, 321-340

- PERLINGIERI P., *Interpretazione e legalità costituzionale. Antologia per una didattica progredita*, ESI, 2012
- PERLINGIERI P., *La dottrina del diritto civile nella legalità costituzionale*, in *Rassegna di Diritto Civile*, 2007, n. 2, 497-510
- PERLINGIERI P., *Il diritto civile nella legalità costituzionale secondo il sistema italo-comunitario delle fonti*, ESI, 2006
- PERLINGIERI P., “*Depatrimonializzazione*” e diritto civile, in *Rassegna di Diritto Civile*, 1983, n. 1, 1-4
- PERONE G.C., *Partecipazione del sindacato alle funzioni pubbliche*, Cedam, 1972
- PERSIANI M., *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant’anni di giurisprudenza costituzionale)*, in *ADL*, 2006, n. 4-5, I, 1031-1046, anche in AA.VV., *Diritto e libertà. Studi in memoria di Mattia Dell’Olio*, Giappichelli, 2008, tomo II, 1216-1218
- PERSIANI M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in AA.VV., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002*, Giuffrè, 2003, 629
- PERSIANI M., *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista giuridico*, in *ADL*, 2000, n. 1, I, 1-42
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966
- PERSIANI M., *Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL*, 1995, n. 1, I, 1-36
- PERSIANI M., *Saggio sull’autonomia privata collettiva*, Cedam, 1972
- PERSIANI M., PROIA G., *Contratto e rapporto di lavoro*, Cedam, 2005
- PERULLI A., *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2018, n. 365
- PERULLI A., *The Declaration of Philadelphia*, in E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER (a cura di), *International and European Labour Law Commentary*, Beck-Hart-Nomos, 2018
- PERULLI A., *L’idea di diritto del lavoro, oggi*, in A. PERULLI (a cura di), *L’idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2016, XLI-LIX
- PERULLI A., *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive*, in *RGL*, 2015, n. 4, I, 729-751
- PERULLI A., *Regolazione del mercato e sfera sociale: la prospettiva delle clausole sociali nel commercio internazionale*, in A. PERULLI, V. BRINO, *Manuale di diritto internazionale del lavoro*, Giappichelli, 2015, 73-113

- PERULLI A., *Sostenibilità, diritti sociali e commercio internazionale: la prospettiva del Trans-Atlantic Trade and Investment Partnership (TTIP)*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – INT, 2015, n. 115
- PERULLI A. (a cura di), *La responsabilità sociale dell’impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013
- PERULLI A., *La responsabilità sociale dell’impresa: verso un nuovo paradigma della regolazione?*, in A. PERULLI (a cura di), *La responsabilità sociale dell’impresa: idee e prassi*, Il Mulino, 2013, 13-72
- PERULLI A., *Corporate Social Responsibility e diritto del lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *L’impresa responsabile. Diritti sociali e corporate social responsibility*, Halley, 2007, 97-120
- PERULLI A., *Diritto del lavoro e diritto dei contratti*, in RIDL, 2007, n. 4, I, 427-452
- PERULLI A., *Diritto del lavoro e globalizzazione*, Cedam, 1999
- PERULLI A., *Il potere direttivo dell’imprenditore*, Giuffrè, 1992
- PERULLI A., *I diritti di informazione*, Giappichelli, 1991
- PERULLI P. (a cura di), *Terra mobile. Atlante della società globale*, Einaudi, 2014
- PERULLI P., *Introduzione: per un Atlante della società globale*, in P. PERULLI (a cura di), *Terra mobile. Atlante della società globale*, Einaudi, 2014, 3-19
- PERULLI P., *Il dio Contratto. Origine e istituzione della società contemporanea*, Einaudi, 2012
- PERULLI P., *La città. La società europea nello spazio globale*, Mondadori, 2007
- PERUZZI M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, 1-29 (disponibile anche in www.bollettinoadapt.it, Indice A-Z, voce *Lavoro agile*, sezione *Percorsi di lettura*)
- PERUZZI M., *L’autonomia nel dialogo sociale europeo*, Il Mulino, 2011
- PERUZZI M., *Il ruolo degli enti territoriali nella promozione della responsabilità sociale delle imprese*, in LD, 2006, n. 1, 183-215
- PESSI R., *L’accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l’avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in DLRI, 2015, n. 145, 133-142
- PESSI R., *Ordine giuridico ed economia di mercato*, Cedam, 2010
- PESSI R., *Valori e “regole” costituzionali*, Aracne, 2009

- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1989
- PICCARDO C., *Empowerment. Strategie di sviluppo centrate sulla persona*, Cortina, 1995
- PICOU J.S., GILL D.A., COHEN M.J., *The Exxon Valdez Disaster. Readings on a Modern Social Problem*, Kendall-Hunt Publishing Company, 1999
- PINELLI C., “Lavoro” e “progresso” nella Costituzione, in *DLRI*, 2009, n. 123, 401-421
- PISANI C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, 2015
- PISANÒ A., *Diritti deumanizzati. Animali, ambiente, generazioni future, specie umana*, Giuffrè, 2012
- PIZZOFERRATO A., *I rapporti tra legge e contratto collettivo*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, Utet, 2007, I, 419-424
- PIZZOFERRATO A., *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di Governance e Democrazia Economica*, in *RIDL*, 2005, n. 2, II, 243-269
- PIZZUTI P., *Interesse dell'impresa e prestazione lavorativa*, Giappichelli, 2017
- POCAR F., *Commentario breve ai Trattati della Comunità e dell'Unione europea*, Cedam, 2001
- POCHET P., *Two futures and how to reconcile them*, ETUI, 2017
- POGGIO P.P. (a cura di), *Una storia ad alto rischio. L'ACNA e la Valle Bormida*, Gruppo Abele, 1996
- POLANYI K., *La grande trasformazione*, Einaudi, 2010
- PORTER M.E., *America's Green Strategy*, in *Scientific American*, 1991, vol. 264, n. 4
- PORTER M.E., KRAMER M.R., *Creating Shared Value*, in *Harvard Business Review*, 2011, January-February, 62-77
- POSTIGLIONE A., *Ambiente: suo significato giuridico unitario*, in *RTDPub*, 1985, n. 1, 32-60
- POTOTSCHNIG U., *Strumenti giuridici per la difesa della natura*, in *FA*, 1970, n. 9, III, 459-474
- PREDIERI A., voce *Paesaggio*, in *Enc. Dir.*, 1981, XXXI, 502
- PREDIERI A., *Significato della norma costituzionale sulla tutela del paesaggio*, in AA.VV., *Studi per il ventesimo anniversario dell'Assemblea costituente*, Vallecchi, 1969, 381-428

- PREDIERI A., voce *Collettivizzazione*, in *Enc. Dir.*, 1960, VII, 393-411
- PROSPERETTI G., *Categorie giuridiche, lavoro, welfare: l'evoluzione degli istituti giuridici*, in *ADL*, 2017, n. 2, 301-325
- PRUDHAM S., *Men and Things: Karl Polanyi, Primitive Accumulation, and Their Relevance to a Radical Green Political Economy*, in *Environment and Planning A – Economy and Space*, 2013, vol. 45, n. 7, 1569-1587
- PULA T., *Il baratto amministrativo: profili giuslavoristici*, in *DRI*, 2017, n. 2, 336-362
- PULITANÒ D., voce *Igiene e sicurezza del lavoro (tutela penale)*, in *Digesto delle Discipline Penali*, 1993, VI, 102-118
- PULLINGER M., *Working time reduction policy in a sustainable economy: Criteria and options for its design*, in *Ecological Economics*, 2014, vol. 103, 11-19
- PUTATURO DONATI F.M., *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, 2005
- QUARTA A., *Non-proprietà. Teoria e prassi dell'accesso ai beni*, ESI, 2016
- RAGOWSKI R., *Reflexive Labour Law in the World Society*, Edward Elgar, 2015
- RAINIE L., B. WELLMAN, *Networked. The New Social Operating System*, MIT Press, 2012
- RAMM V.T., *Laissez-faire and State Protection of Workers*, in B. HEPPLER (a cura di), *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, Mansell, 1986, 73
- RAMPA L., CAMERLENGO Q., *I beni comuni tra diritto ed economia: davvero un tertium genus?*, in *PD*, 2014, n. 2, 253-295
- RÄTHZEL N., UZZELL D. (a cura di), *Trade Unions in the Green Economy. Working for the Environment*, Routledge, 2013
- RAVAIOLI C., TRENTIN B., *Processo alla crescita. Ambiente, occupazione, giustizia sociale nel mondo neoliberista*, Editori Riuniti, 2000
- RAVELLI S., *Morire di petrolio. Trent'anni di lotte radicali a Cremona contro l'inquinamento ambientale, economico, sociale e politico*, Reality Book, 2014
- RAWLS J., *A theory of justice*, Harvard University Press, 1971
- REICH R.B., *The Case Against Corporate Social Responsibility*, Goldman School of Public Policy Working Paper, 2008, n. 08-003
- REPETTO R., *The Global Possible. Resources, Development, and the New Century*, Yale University Press, 1985

- RESCIGNO P., *Disciplina dei beni e situazioni della persona*, in *Quaderni fiorentini*, 1976-1977, II, 861-879
- RESTA G., *I rifiuti come beni in senso giuridico*, in *Rivista Critica del Diritto Privato*, 2018, n. 2, 207-236
- RICCI G., *Il diritto alla retribuzione adeguata fra Costituzione, mercato ed emergenza economica*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2012, n. 163
- RICCI G., *Tempi di lavoro e tempi sociali*, Giuffrè, 2005
- RICCI M., *Ambiente di lavoro e responsabilità sociale d’impresa*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell’impresa*, Zanichelli, 2006, 33-62
- RICCI M., *Giustizia costituzionale e autonomia collettiva*, Cacucci, 1999
- RICCIO A., *Il potere di scelta del datore di lavoro*, Aracne, 2018
- RIDOLA P., *La dignità dell’uomo e il “principio libertà” nella cultura costituzionale europea*, in P. RIDOLA, *Diritto comparato e diritto costituzionale europeo*, Giappichelli, 2010, 77-138
- RIGHI M.L., *Le lotte per l’ambiente di lavoro dal dopoguerra ad oggi*, in *Studi Storici*, 1992, n. 2-3, 619-652
- RITCHIE L.A., GILL D.A., PICOU J.S., *The BP Disaster as an Exxon Valdez Re-run*, in *Contexts*, 2011, vol. 10, n. 3, 30-35
- RIVAS VALLEJO M.P., *La protección del medio ambiente en el marco de las relaciones laborales*, in *Tribuna Social*, 1999 n. 103, 9-27
- ROBERTSON B.J., *Holacracy: The New Management System for a Rapidly Changing World*, MacMillan, 2015
- ROBINSON T.J.C., *Work, Leisure and the Environment: The Vicious Circle of Overwork and Over Consumption*, Edward Elgar, 2006
- RODIERE P., *Travail et environnement: aspects de Droit international et Européen*, in *Droit et Ville*, 1994, n. 37, 21-36
- RODOTÀ S., *Vivere la democrazia*, Laterza, 2018
- RODOTÀ S., *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata e i beni comuni*, Il Mulino, 2013
- RODOTÀ S., *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, Feltrinelli, 2006
- RODOTÀ S., *Il terribile diritto. Studi sulla proprietà privata*, Il Mulino, 1981
- RODOTÀ S., *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, 1969

- RODRÍGUEZ RAMOS M.J., *Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*, in *Aranzadi Social*, 2002, n. 22, 1191-1214
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., *Trabajo y medio ambiente*, in *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1995, n. 2, 102-114
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., *Medio ambiente y relaciones de trabajo*, in *Temas Laborales*, 1999, n. 50, 7-18
- ROMAGNOLI U., *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone*, in *Eguaglianza e libertà – Rivista di critica sociale*, 14 maggio 2018
- ROMAGNOLI U., *Controcorrente*, in *LD*, 2015, n. 1, 3-12
- ROMAGNOLI U., *Il diritto del lavoro tra Stato e mercato*, in *RTDPC*, 2005, n. 1, 53-76
- ROMAGNOLI U., *Lavoro e non lavoro*, in *LD*, 1995, n. 1, 3-7
- ROMAGNOLI U., *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, in *RIDL*, 1985, n. 1, I, 514-526
- ROMAGNOLI U., *Autorità e democrazia in azienda: teorie giuridico-politiche*, in U. ROMAGNOLI, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Il Mulino, 1974
- ROMEI R., *Informazione, consultazione e controllo dei poteri del datore di lavoro nei sistemi di qualità totale*, in *DRI*, 1994, n. 2, 67-76
- ROSENFELD M., *Rethinking the boundaries between public law and private law for the twenty first century: An introduction*, in *International Journal of Constitutional Law*, 2013, vol. 11, n. 1, 125-128
- ROSNICK D., *Reduced work hours as a means of slowing climate change*, in *Real-World Economic Review*, 2013, n. 63, 124-133
- ROSNICK D., WEISBROT M., *Are Shorter Working Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption*, Center for Economic and Policy Research, 2006
- RUETZEL S., *“Snitching” for the Common Good: In Search of a Response to the Legal Problems Posed by Environmental Whistleblowing*, LLM Theses and Essays, 1994, n. 140
- RUSTICO L., SPEROTTI F., *Working conditions in “green jobs”: Women in the renewable energy sector*, in *IJLR*, 2012, vol. 4, n. 2, 209-229
- RUSTICO L., TIRABOSCHI M., *Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality*, in *IJCLLIR*, 2010, vol. 26, n. 4, 369-387

- SALA G., *Potere amministrativo e principi dell'ordinamento*, Giuffrè, 1993
- SALLARES R., *The Ecology of the Ancient Greek World*, Cornell University Press, 1991
- SAMMARCO F., *La sicurezza del lavoro tra responsabilità sociale e sostenibilità aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, 2008, 353-358
- SANTAGATA R., *Libertà di opinione nei luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2010, n. 3, 559-570
- SANTINI F., *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in *RIDL*, 2009, n. 4, II, 921-929
- SANTOLOCI M., *Responsabilità penale e deleghe interne aziendali in materia di inquinamento ambientale* (nota a Cass. pen. 17 gennaio 2000, n. 422), in *Diritto e Giurisprudenza Agraria, Alimentare e dell'Ambiente*, 2000, n. 10, II, 607-610
- SANTONASTASO F., *Libertà di iniziativa economica e tutela dell'ambiente. L'attività d'impresa tra controllo sociale e mercato*, Giuffrè, 1996
- SANTORO-PASSARELLI F., *Lineamenti attuali del diritto del lavoro*, in *RDL*, 1953, n. 1, I, 3-11
- SANTORO-PASSARELLI F., *Autonomia collettiva, giurisdizione, diritto di sciopero*, in *Rivista Italiana per le Scienze Giuridiche*, 1949, n. 1-4, 139-162
- SANTORO-PASSARELLI G., *Lavoro etero-organizzato, coordinato, agile e telelavoro: un puzzle non facile da comporre nell'impresa in via di trasformazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, 771-790
- SANTORO-PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, Giappichelli, 1992
- SATERIALE G., *Ripensare la contrattazione*, in *DRI*, 2017, n. 3, 710-728
- SATERIALE G., *Contrattare in azienda. Come scegliere gli obiettivi giusti e come negoziarli*, Edit. Coop., 1999
- SCACCIA G., *La concertazione nella Costituzione*, in R. PESSI (a cura di), *Europa e concertazione: modelli a confronto*, Cedam, 2010, 25-48
- SCACCIA G., *Gli «strumenti» della ragionevolezza nel giudizio costituzionale*, Giuffrè, 2000
- SCARPONI S., *Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping?*, in *LD*, 2011, n. 1, 119-140
- SCHMITT C., *Il nomos della terra*, Adelphi, 1991

- SCHNAIBERG A., *The Environment: From Surplus to Scarcity*, Oxford University Press, 1980
- SCHNEIDER S., *CO₂, Climate and Society: A Brief Overview*, in R.S. CHEN, E. BOULDING, S.H. SCHNEIDER (a cura di), *Social Science Research and Climate Change. An Interdisciplinary Appraisal*, D. Reidel Publishing Company, 1983, 9-15
- SCHOR J., *Sustainable consumption and worktime reduction*, in *Journal of Industrial Ecology*, 2005, vol. 9, n. 1-2, 37-50
- SCHWAB K., *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, 2016
- SCIARRA S., *Nazionale e transnazionale: i dilemmi della contrattazione collettiva nella crisi*, in M. CARRIERI, T. TREU (a cura di), *Verso nuove relazioni industriali*, Il Mulino, 2013, 111-130
- SCIARRA S., *Automotive e altro: cosa sta cambiando nella contrattazione collettiva nazionale e transnazionale*, in *DLRI*, 2011, n. 130, 345-359
- SCIARRA S., *Collective Exit Strategies: New Ideas in Transnational Labour Law*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, 405-419
- SCIARRA S., *Notions of Solidarity in Times of Economic Uncertainty*, in *ILJ*, 2010, vol. 39, n. 3, 223-243
- SCIARRA S., *Diritti individuali e interesse collettivo*, in *LD*, 1987, n. 3, 465-499
- SCIARRA S., *Pars pro toto, totum pro parte: diritti individuali e interesse collettivo*, in *LD*, 1987, n. 3, 465-479
- SCIARRA S., BALANDI G.G. (a cura di), *Il pluralismo e il diritto del lavoro. Studi su Otto Kahn-Freund*, Edizioni Lavoro, 1982
- SCOGNAMIGLIO R. (a cura di), *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Franco Angeli, 1978
- SCOGNAMIGLIO R., *La specialità del diritto del lavoro*, in *RGL*, 1960, n. 1, 83-96
- SCOTT M., *Climate change: Implications for Employment*, ETUI, 2014
- SEGHEZZI F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, 2017
- SEILLAN H., *Obligations et responsabilités en droit du travail et en droit de l'environnement, Droit et Ville*, 1994, n. 37, 37-47
- SEN A.K., *The Ends and Means of Sustainability*, in *Journal of Human Development & Capabilities*, 2013, vol. 14, n. 1, 6-20

- SEN A.K., *La libertà individuale come impegno sociale*, Laterza, 2011
- SEN A.K., *Sustainable Development and our Responsibilities*, in *Notizie di Politeia*, 2009, vol. 26, n. 98, 129-137
- SEN A.K., *The Idea of Justice*, Penguin Group, 2009
- SEN A.K., *Climate policy as human development*, in UNDP, *Human Development Report 2007/2008. Fighting climate change: Human solidarity in a divided world*, 2007, 28-29
- SEN A.K., *Rationality and Freedom*, Harvard University Press, 2002
- SEN A.K., *Development as Freedom*, Oxford University Press, 1999
- SERRELI S., *Dimensioni plurali della città ambientale. Prospettive di integrazione ambientale nel progetto del territorio*, Franco Angeli, 2004
- SGUBBI F., *I reati in materia di sicurezza e igiene del lavoro: connotati del sistema*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, 1997, 259-263
- SICA V., *Il diritto di sciopero nell'ordinamento costituzionale italiano*, in *Rassegna di Diritto Pubblico*, 1950, I
- SILVERMAN V., *Sustainable Alliances: The Origins of International Labor Environmentalism*, in *International Labor and Working-Class History*, 2004, vol. 66, 118-135
- SIMI V., *Il diritto di sciopero*, Giuffrè, 1956
- SINGER T., *Linking Executive Compensation to Sustainability Performance*, The Conference Board, 2012
- SINZHEIMER H., *Die Fortentwicklung des Arbeitsrechts und die Aufgaben der Rechtslehre*, in *Soziale Praxis*, 1911, vol. 20, 1237, cit. da B. HEPPLER, *Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe*, in G. DAVIDOV, B. LANGILLE (a cura di), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011
- SIOTTO F., *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *RIDL*, 2010, n. 2, I, 411-453
- SJÄFJELL B., *The Legal Significance of Article 11 TFEU for EU Institutions and Member States*, in B. SJÄFJELL, A. WIESBROCK (a cura di), *The Greening of European Business under EU Law. Taking Article 11 TFEU Seriously*, Routledge, 2015, 51-72
- SJÄFJELL B., WIESBROCK A. (a cura di), *The Greening of European Business under EU Law. Taking Article 11 TFEU Seriously*, Routledge, 2015

- SMURAGLIA C., *Il lavoro nella Costituzione*, in RGL, 2007, n. 2, I, 425-438
- SMURAGLIA C., *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in RIDL, 2002, n. 2, I, 183-217
- SMURAGLIA C., *Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, in M. RICCI (a cura di), *La sicurezza sul lavoro. Evoluzione legislativa, esperienze applicative e prospettive di riforma*, Cacucci, 1999
- SMURAGLIA C., *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in RIDL, 1988, n. 4, I, 414-440
- SMURAGLIA C., *Diritto penale del lavoro*, Cedam, 1980
- SMURAGLIA C., *Introduzione* a C. SMURAGLIA, C. ASSANTI, F. GALGANO, G. GHEZZI, *La democrazia industriale. Il caso italiano*, Editori Riuniti, 1980, 7-28
- SMURAGLIA C., *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, 1974
- SMURAGLIA C., ASSANTI C., GALGANO F., GHEZZI G. (a cura di), *La democrazia industriale*, Editori Riuniti, 1980
- SOLOW R., *An Almost Practical Step toward Sustainability*, Resources for the Future, 1992
- SORI E., *Il rovescio della produzione. I rifiuti in età pre-industriale e paleotecnica*, Il Mulino, 1999
- SPADARO A., *L'amore dei lontani: universalità e intergenerazionalità dei diritti fondamentali fra ragionevolezza e globalizzazione*, in R. BIFULCO, A. D'ALOIA (a cura di), *Un diritto per il futuro. Teorie e modelli dello sviluppo sostenibile e della responsabilità intergenerazionale*, Jovene, 2008, 71-111
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Responsabilità dell'imprenditore*, in L. RIVA SANSEVERINO, G. MAZZONI (a cura di), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, 1971, vol. II, 418
- SPAGNUOLO VIGORITA V., *L'iniziativa economica privata nel diritto pubblico*, Jovene, 1959
- SPECTOR H., *Philosophical Foundations of Labor Law*, in *Florida State University Law Review*, 2006, vol. 33, n. 4, 1119-1148
- SPEROTTI F., *Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico: un primo segnale di approccio di relazioni industriali nella prevenzione e gestione dei disastri naturali*, in DRI, 2015, n. 3, 876-879

- SPEZIALE V., *La nuova legge sulla sicurezza del lavoro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2007, n. 60
- SPEZIALE V., *Mora del creditore e contratto di lavoro*, Cacucci, 1992
- SQUEGLIA M., *L’evoluzione del “nuovo” welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *ADL*, 2017, n. 1, 103-132
- STACEY M., *Green Employment Practices: Using Sustainability to Improve Your Bottom Line*, Green Employment Practices – Employment Roundtable, Ater Wynne LLP, Attorneys at Law, 17 febbraio 2005
- STOLFA A., *La valutazione dei rischi*, Working Paper di Olympos, 2014, n. 36
- STREECK W., *How will capitalism end?*, in *New Left Review*, 2014, vol. 87, 35-64
- STREECK W., *Le relazioni industriali oggi*, in *DRI*, 2009, n. 2, 255-271
- STRIESTSKA-ILINA O., HOFMANN C., DURÁN HARO M., JEON S., *Skills for green jobs: a global view*, ILO, Cedefop, 2011
- SUNDARARAJAN A., *The sharing economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, MIT Press, 2016
- SUPIOT A., *The public-private relation in the context of today’s refeudalization*, in *International Journal of Constitutional Law*, 2013, vol. 11, n. 1, 129-145
- SUPIOT A., *A legal perspective on the economic crisis of 2008*, in *International Labour Review*, 2010, vol. 149, n. 2
- SUPIOT A., *L’esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Seuil, 2010
- SUPIOT A., *Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)*, in *LD*, 1997, n. 1, 15-34
- SUPIOT A., *Critica del diritto del lavoro*, TeleConsul, 1997
- SUPIOT A., *L’alerte écologique dans l’entreprise*, in *Droit et Ville*, 1994, n. 37, 91-110
- SUPPIEJ G., *Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell’ambiente di lavoro*, in *RIDL*, 1988, n. 4, I, 442-449
- SWAN M., *Blockchain. Blueprint for a new economy*, O’Reilly, 2015
- TAFARO L., *Disastri ambientali, tutela dallo sviluppo e nuove concezioni del diritto alla vita nel sistema italo-comunitario*, in A. URICCHIO (a cura di), *L’emergenza ambientale a Taranto: le risposte del mondo scientifico e le attività del polo “Magna Grecia”*, Cacucci, 2014, 67-86

- TAFARO L., *Diritto e cultura: alla ricerca di un legame perduto. Il ruolo del giurista*, in AA.VV., *La cultura come risorsa e le risorse della cultura*, Cacucci, 2011, 105-124
- TAMPONI M., *Proprietà e green economy: diritto dominicale, ambiente e risorse naturali*, in *Diritto Agroalimentare*, 2016, n. 3, 431-448
- TAPSCOTT D., TAPSCOTT A., *Blockchain Revolution: How the Technology Behind Bitcoin and other Cryptocurrency is Changing the World*, Penguin, 2016
- TAYLOR C., *L'età secolare*, Feltrinelli, 2007
- TER HAAR B., KEUNE M., *One Step Forward or More Window-Dressing? A Legal Analysis of Recent CSR Initiatives in the Garment Industry in Bangladesh*, in *IJCLLR*, 2014, vol. 30, n. 1, 5-25
- The Europe we want: Just, Sustainable, Democratic and Inclusive*, Common appeal to European leaders by European Civil Society Organisations and Trade Unions, 2017
- TIRABOSCHI M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del mercato del lavoro*, in *DRI*, 2017, n. 4, 921-977
- TIRABOSCHI M., *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in E. DAGNINO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, 2016, 3-7
- TIRABOSCHI M., *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *DRI*, 2015, n. 3, 681-726
- TIRABOSCHI M., *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2015
- TIRABOSCHI M., *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *DRI*, 2014, n. 3, 573-605
- TIRABOSCHI M., *Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Giuffrè, 2009, 119-128
- TIRABOSCHI M., *Partecipazione finanziaria, qualità del lavoro e nuove relazioni industriali: il caso italiano in una prospettiva comparata*, in *DRI*, 2002, n. 2, 206-220

- TIRABOSCHI M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera. Contributo allo studio della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia*, Giappichelli, 1991
- TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Giuffrè, 2009
- TIRABOSCHI M., SEGHEZZI S., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, n. 2, I, 1-41
- TOMASSETTI P., *Labor Law and Environmental Sustainability*, in *CLLPJ*, 2019, vol. 40, n. 1, in corso di pubblicazione
- TOMASSETTI P., *Wages and the Environment*, in AA.VV., *Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*, Cambridge Scholars Publishing, 2018, 391-404
- TOMASSETTI P., *Ecological Conversion of Workplaces, Trade Unions and Wage*, in E. DAGNINO, S. FERNANDEZ MARTINEZ, K. STONE (a cura di), *Labour in the 21st Century: Insights into a Changing World of Work*, Cambridge Scholars Publishing, 2016, 209-223
- TOMASSETTI P., *Conversione ecologica degli ambienti di lavoro, sindacato e salari*, in *DRI*, 2015, n. 2, 363-378
- TOMASSETTI P., *Il dialogo sociale per la green economy*, in *Prisma Economia Società Lavoro*, 2011, n. 2, 28-41
- TONNIES F., *Comunità e società*, Laterza, 2011
- TRENTMANN F., *L'impero delle cose. Come siamo diventati consumatori. Dal XV al XXI secolo*, Einaudi, 2017
- TREU T., *Globalizzazione e diritti umani – Le clausole sociali nei trattati commerciali e negli scambi internazionali tra imprese*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – INT, 2017, n. 133
- TREU T., *Labour law and social policies: an agenda for transnational research*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – INT, 2016, n. 128
- TREU T., *Welfare aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti*, Ipsos, 2013
- TREU T., *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e trasformazioni del lavoro*, in *Mercato Concorrenza Regole*, 2012, n. 1, 7-38

- TREU T., *Gli accordi in deroga in Europa e la sfida ai sistemi contrattuali*, in *QRS*, 2011, n. 1, 51-73
- TULLINI P., *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, 75-85
- TULLINI P., *I dilemmi del caso Ilva e i tormenti del giuslavorista*, in *Ius17*, 2012, n. 3, 163-169
- TULLINI P., *I sistemi di gestione della prevenzione e della sicurezza sul lavoro*, in *DLRI*, 2010, n. 3, 413
- TULLINI P. (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009
- TULLINI P., *Postfazione: un repertorio di immagini sul lavoro*, in P. TULLINI (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli, 2009, 211-223
- TULLINI P., *A rischio amianto?*, in *RIDL*, 2007, n. 4, 453-474
- TULLINI P., *Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro*, in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 63-95
- TURSI A., *Responsabilità sociale dell'impresa, "etica d'impresa" e diritto del lavoro*, in *LD*, 2006, n. 1, 65-82
- TURSI A., *Responsabilità sociale dell'impresa, "etica d'impresa" e diritto del lavoro*, in *LD*, 2006, n. 1, 65-82 (anche in L. MONTUSCHI, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, 2006, 96-114)
- TURSI A., *La responsabilità sociale delle imprese e la Comunità europea*, in M. NAPOLI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, V&P, 2005, 3-22
- UEBEL M., voce *Ecocentrism*, in J. NEWMAN (a cura di), *Green Ethics and Philosophy. An A-to-Z Guide*, Sage, 2011, 133-155
- UN, *Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030*, 2015
- UNDP, *Climate change and labour: impacts of heat in the workplace*, 2016
- UNDP, *Human Development Report 1994*, Oxford University Press, 1994
- UNEP, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, 2007
- UNEP, ILO, IOE, ITUC, *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world*, 2008
- UNEP, UNGC, ILO, WHO, ICFTU, WCL, TUAC, SUSTAIN LABOUR, *Risoluzione finale dell'assemblea mondiale sindacale in occasione della sua prima riunione*

- ne, Prima Assemblea sindacale mondiale su Lavoro e Ambiente, Nairobi, 15-17 gennaio 2006
- UNISDR, *2009 UNISDR Terminology on Disaster Risk Reduction*, 2009
- VACARIE I., *L'implication écologique du salarié*, in *Droit et Ville*, 1994, n. 37, 111-124
- VALDÉS DE LA VEGA B., *Occupational Health and Safety: An EU Law Perspective*, in E. ALES (a cura di), *Health and Safety At Work. European and Comparative Perspective*, Wolters Kluwer, 2013, 1-28
- VALLEBONA A., *Contro l'incertezza diabolica: l'Ilva e Carl Schmitt*, in *MGL*, 2013, n. 1-2, 20
- VALLEBONA A., *Per l'Ilva non basta neppure la Corte costituzionale*, in *MGL*, 2013, n. 7, 495
- VALLEBONA A., *L'Ilva e la Cina*, in *MGL*, 2012, n. 10, 740
- VALLEBONA A., *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012
- VALLEBONA A., *Considerazioni generali in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in A. VALLEBONA, *Lavoro e spirito*, Giappichelli, 2011
- VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro*, Cedam, 2011
- VALLEBONA A., *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, in *MGL*, 2011, n. 10, 682-687
- VALLEBONA A., *Lavoro e spirito*, Giappichelli, 2011
- VALLEBONA A., *Breviario di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2009
- VALLEBONA A., *Conflitto e partecipazione*, in *RIDL*, 2005, n. 3, I, 307-315
- VALLEBONA A., *Tutele giurisdizionali e autotutela individuale*, Cedam, 1995
- VAN EIJNATTEN F.M. (a cura di), *From Intensive to Sustainable Work Systems: The Quest for a New Paradigm of Work*, TUTB-SALISA Conference, Brussels, 25-27 settembre 2000, 47-66
- VAN GYES G., *Social partners give the green light to 'ecocheques'*, EurWork, 2009
- VARDARO G., *Tecnica, Tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, n. 1, 75-140
- VARRONE C., *Ideologia e dogmatica nella teoria del negozio giuridico*, Jovene, 1972
- VEBLEN T., *La teoria della classe agiata. Studio economico sulle istituzioni*, Einaudi, 2007

- VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in D. GAROFALO, M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, 2006
- VENEZIANI B., *L'impatto sulle relazioni industriali*, in AA.VV., *La nuova normativa su prevenzione e sicurezza. Problemi e prospettive dopo il decreto legislativo n. 626/1994*, Franco Angeli, 1995, 104-118
- VENEZIANI B., *Le nuove forme di lavoro*, in R. BLANPAIN, M. BIAGI (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato. Profili comparati*, Maggioli, 1991, vol. I, *Diritto del lavoro*, 107-139
- VENEZIANI P., *I delitti contro la vita e l'incolumità individuale. Tomo II. I delitti colposi*, Cedam, 2003
- VINCI I. (a cura di), *Il radicamento territoriale dei sistemi locali*, Franco Angeli, 2005
- VINCIERI M., *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, 2017
- VIRGILII F., *L'Italia agricola odierna*, Hoepli, 1930
- VISCOMI A., *Autonomia privata tra funzione e utilità sociale: prospettive giuslavoristiche*, in *DLM*, 2012, n. 3, 441-464
- VISCOMI A., *Amianto: precauzione, prevenzione e responsabilità*, in L. MONTUSCHI, G. INSOLERA (a cura di), *Il rischio da amianto. Questioni sulla responsabilità civile e penale*, Bononia University Press, 2006, 45-63
- VISINTINI G., *Discussione*, in *La responsabilità dell'impresa per i danni all'ambiente e ai consumatori. Atti del Convegno*, Giuffrè, 1978, 116-122
- VITO F., *I sindacati industriali. Cartelli e gruppi*, Vita e Pensiero, 1930
- VITOLS S., *What is the Sustainable Company?*, in S. VITOLS, N. KLUGE (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011, 15-37
- VITOLS S., KLUGE N. (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011
- VIVALDI E., *Il caso ILVA: la "tensione" tra poteri dello Stato ed il bilanciamento dei principi costituzionali*, in *Federalismi.it*, 2013, n. 15, 1-32
- VOGEL L., *Prevention at the workplace. An initial review of how the 1989 Community framework Directive is being implemented*, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, 1994

- WAIL D., *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard University Press, 2017
- WALTON R.E., MCKERSIE R.B., *A Behavioral Theory of Labor Negotiations. An Analysis of a Social Interaction System*, McGraw-Hill, 1965
- WARNER K. (a cura di), *Perspectives on Social Vulnerability*, UNU Institute for Environment and Human Security, 2007
- WEBER M., *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, 2005
- WELZEL H., *Diritto naturale e giustizia materiale*, Giuffrè, 1965
- WICHTERICH C., *Contesting green growth, connecting care, commons and enough*, in W. HARCOURT, I.L. NELSON (a cura di), *Practising feminist political ecologies: Moving beyond the green economy*, Zed Books, 2015, 72
- WISNER B., BLAIKIE P., CANNON T., DAVIS I., *At Risk. Natural hazards, people's vulnerability and disasters*, Routledge, 2004
- WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT, *Our Common Future*, Oxford University Press, 1987
- ZABIN C. ET AL., *Workforce Issues and Energy Efficiency Programs*, Donald Vial Center on Employment in the Green Economy, UC Berkeley, 2014
- ZAGREBELSKY G., *Fondata sul lavoro. La solitudine dell'articolo 1*, Giappichelli, 2013
- ZAGREBELSKY G., *Il diritto mite*, Einaudi, 1992
- ZANGARI G., *Contributo alla teoria del diritto di sciopero*, Giuffrè, 1969
- ZENGHELIS D., *Decarbonisation: Innovation and the Economics of Climate Change*, in M. JACOBS, M. MAZZUCATO (a cura di), *Rethinking Capitalism. Economics and Policy for Sustainable and Inclusive Growth*, Wiley-Blackwell, 2016, 172-190
- ZIGLIOLI B., *"Sembrava nevicasse". La Eternit di Casale Monferrato e la Fibronit di Broni: due comunità di fronte all'amianto*, Franco Angeli, 2016
- ZILIO GRANDI G., *Parti sociali e contratto collettivo nell'Unione Europea*, Giappichelli, 1998
- ZILIO GRANDI G., *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*, Jovene, 1996
- ZIVIN J.G., NEIDELL M., *The Impact of Pollution on Worker Productivity*, in *American Economic Review*, 2012, vol. 102, n. 7, 3652-3673
- ZOLI C. (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Giappichelli, 2015

- ZOPPOLI A., *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2011, n. 131
- ZOPPOLI A., *Incentivazione e lavoro manageriale: spunti per una ricerca*, in *DRI*, 1991, n. 1, 47-54
- ZOPPOLI L., *Solidarietà e diritto del lavoro: dissolvenza o polimorfismo?*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2018, n. 356
- ZOPPOLI L., *Giustizia distributiva, giustizia commutativa e contratti di lavoro*, in *DLM*, 2017, n. 2, 279-300
- ZOPPOLI L., *Il controllo collettivo sull’efficace attuazione del modello organizzativo diretto a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *DLM*, 2013, n. 1, 15-32
- ZOPPOLI L., *La partecipazione dei lavoratori: il caso italiano nel contesto europeo. Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in *DRI*, 2010, n. 1, 19-36
- ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, n. 107, 373-480
- ZOPPOLI L., *L’art. 36 della Costituzione e l’obbligazione retributiva*, in B. CARUSO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, 1994, vol. I, 93-114
- ZOPPOLI L., *La corrispettività nel contratto di lavoro*, ESI, 1991
- ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsoa, 2008
- ZOPPOLI L., SANTAGATA DE CASTRO R., *Il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese e l’azionariato su base collettiva*, in M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Il Mulino, 2015, 299-325
- ZORTEA M., *Integrazione ambientale nei progetti di sviluppo*, Franco Angeli, 2013

progettiamo
insieme
un nuovo modo di
FARE UNIVERSITÀ

Così nasce ADAPT, per intuizione del professor Marco Biagi, quale modo nuovo di "fare Università". Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla "adattabilità" di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati del lavoro – ADAPT è una associazione senza fini di lucro, nata nel 2000 e con sede presso il Centro Studi DEAL dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia. Nel corso del 2013 ADAPT ha concorso alla nascita di Fondazione ADAPT che promuove una Scuola di alta formazione in *Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*.

Dal 2007 a oggi ADAPT ha finanziato:

- **3** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena

- **315** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha finanziato e promosso:

- **118** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **71** assegni di ricerca annuali

- **33** borse private per corsi di alta formazione

- **4** riviste, **3** collane scientifiche, **3** bollettini sui temi del lavoro

ADAPT • Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali
È possibile associarsi scrivendo a segreteria@adapt.it.
I giovani interessati alla Scuola possono scrivere a firaboschi@unimore.it
Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.deal.unimore.it
@DEALunimore



www.certificazione.unimore.it
@certifica_MO

www.adapt.it
@adaptland



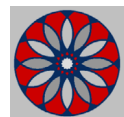
www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adaptinternational.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@ADAPT_placement



@welfare4people

www.adapt.it
@ADAPT_Press



www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT

adapt.it/languages.html
@ADAPT_Languages



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

professionioggi.adapt.it
@ADAPT_prof



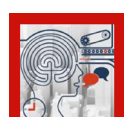
www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.adapt.it
@ADAPT_LPA

www.adapt.it/semplificareil lavoro
@JobAct_Italia



www.adapt.it
@laborofuturo

www.adapt.it
@ADAPTformazione



www.adapt.it
@ADAPT_sicurezza

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Finito di stampare presso Ancora nel dicembre 2018

La presente edizione è integrata dalla prefazione del professor Riccardo Del Punta
e aggiornata rispetto alla versione stampata nel marzo 2018
con ISBN 978-88-98652-96-9

*I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati
al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT*

I volumi ADAPT University Press sono acquistabili *on-line* sul sito di
www.amazon.it

Per maggiori informazioni potete scrivere a:
aup@adapt.it

