

Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative
alla prova della IV Rivoluzione Industriale

Volume VI

**Indicazioni di policy,
buone pratiche e fonti bibliografiche**

a cura di

Giada Benincasa, Emmanuele Massagli



Progetto di ricerca

La presente pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del progetto di ricerca "Il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa alla prova della IV rivoluzione industriale" (BRIC 2018 - ID 08 – CUP E96C18002110003), cofinanziato dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) nell'ambito della linea di finanziamento BRIC e commissionato al Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia con partner Fondazione ADAPT. Il progetto si è svolto tra aprile 2019 e aprile 2021

Comitato scientifico

Nicole Maggi Germain, Lourdes Mella Méndez, Malcolm Sargeant (†), Willem Tousjin, Patrizia Tullini

Responsabile scientifico

Michele Tiraboschi

Coordinatore delle attività di ricerca confluite nel presente volume

Emmanuele Massagli

Gruppo di lavoro

Ilaria Armaroli, Eliana Bellezza, Giada Benincasa, Paolo Bertuletti, Federica Capponi, Lilli Viviana Casano, Vincenzo Cangemi, Michele Cibin, Matteo Colombo, Maria Teresa Cortese, Emanuele Dagnino, Cristina Gasparri, Cecilia Leccardi, Giuseppe Manzella, Pietro Manzella, Emmanuele Massagli, Antonella Mauro, Stefania Negri, Francesco Nespoli, Giovanni Pigliararmi, Lorenzo Maria Pelusi (†), Diletta Porcheddu, Lavinia Serrani, Francesco Seghezzi, Silvia Spattini, Irene Tagliabue, Michele Tiraboschi, Tomaso Tiraboschi

ISBN 978-88-31940-63-4

Copyright © ADAPT University Press, 2021

ADAPT University Press nasce con l'obiettivo di comunicare e diffondere oltre i confini della Università i risultati della ricerca e la progettualità di ADAPT, l'Associazione per gli studi sul lavoro fondata nel 2000 da Marco Biagi (www.adapt.it). In questo senso ADAPT University Press opera alla stregua di una piattaforma aperta e indipendente di confronto e progettazione sui temi del lavoro e delle relazioni industriali sia in chiave di raccolta di finanziamenti per borse di studio e contratti di ricerca sia per sviluppare e condividere nuove idee attraverso studi e analisi che contribuiscano a costruire il futuro del lavoro attraverso una migliore e più costante collaborazione tra Università, imprese, professionisti, operatori del mercato del lavoro e parti sociali

I volumi ADAPT University Press che non sono diffusi in modalità openaccess sono acquistabili online sul sito di www.amazon.it o attraverso il sito www.bollettinoadapt.it

Per maggiori informazioni potete scrivere al seguente indirizzo di posta elettronica: aup@adapt.it

Per essere informato sulle ultime pubblicazioni di ADAPT University Press seguici su Twitter [@ADAPT_Press](https://twitter.com/ADAPT_Press)

**Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative
alla prova della IV Rivoluzione Industriale**

Volume VI

**Indicazioni di policy,
buone pratiche e fonti bibliografiche**

a cura di

Giada Benincasa, Emmanuele Massagli

*In ricordo di
Malcolm Sargeant, collega e caro amico per molti di noi,
e di **Lorenzo Maria Pelusi**, giovane e valoroso studioso
che amava e conosceva come pochi un tema ostico
come quello della salute e sicurezza sul lavoro*

INDICE

<i>Prefazione</i> di Edoardo Gambacciani, Sergio Iavicoli.....	IX
<i>Presentazione della ricerca e nota metodologica</i> di Michele Tiraboschi...	XI
<i>Piano della ricerca</i>	XVII

Parte I.

LIBRO BIANCO

I. La IV Rivoluzione Industriale come rivoluzione tecnologica: rischi ed opportunità	5
II. La IV Rivoluzione Industriale oltre la dimensione tecnologica	11
III. Ripensare il concetto di salute	16
IV. Come cambia il concetto di ambiente di lavoro.....	22
V. I processi di integrazione e ibridazione tra formazione, apprendimento, ricerca, lavoro	28
VI. I nuovi professionisti della salute e sicurezza.....	35
VII. Le sfide dei mercati transizionali del lavoro	40
VIII. Le tutele assicurative tra infortunio e malattie professionali	44

IX. Il ruolo delle relazioni industriali nella gestione dei rischi emergenti.....	46
Allegato. <i>Metodologia e soggetti coinvolti</i>	51

Parte II.
BUONE PRATICHE

1. Introduzione	61
2. La prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro tra trattamento dei dati ed evoluzione dei sistemi di prevenzione e monitoraggio.....	62
2.1. Strategie di monitoraggio dei rischi negli ambienti di lavoro: l'uso di nuove tecnologie e <i>big data</i>	62
2.2. Sistemi di prevenzione e ruolo delle rappresentanze sindacali: cosa insegna l'esperienza della pandemia da Covid-19	65
3. Buone pratiche per la valutazione dei rischi sul lavoro	68
4. Salute e sicurezza per lo <i>smart working</i>	71
5. Buone pratiche per garantire il diritto alla disconnessione....	73
6. La promozione della salute nei luoghi di lavoro.....	75
6.1. Esami medici e sorveglianza sanitaria.....	80
6.2. Integrazioni salariali e articolazione dell'orario di lavoro a fronte di determinate caratteristiche del lavoro svolto, quali tossicità, gravosità e pericolosità.....	86
7. Buone pratiche per tutelare la salute e la sicurezza delle diverse fasce della popolazione lavorativa (inclusi i lavoratori c.d. sensibili).....	89

7.1. I lavoratori giovani	89
7.2. I lavoratori <i>over</i> 50.....	91
8. Sistemi partecipativi per la promozione della prevenzione...	97
9. Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza....	103
<i>Bibliografia</i>	113

PREFAZIONE

La globalizzazione, i cambiamenti demografici, l'aumento dell'automazione e il progresso tecnologico, dall'intelligenza artificiale alla robotica, oltre ad offrire grandi opportunità di sviluppo e accrescimento della competitività delle aziende, stanno trasformando rapidamente la tipologia e le modalità di svolgimento del lavoro.

La salute e sicurezza dei lavoratori deve essere centrale in questo scenario, in cui i cambiamenti derivanti dall'innovazione tecnologica possono introdurre nuovi bisogni e nuove complessità, ma al tempo stesso offrire nuove opportunità. Si pensi all'esplosione del lavoro da remoto nella forma di telelavoro o smart working in seguito all'emergenza pandemica da coronavirus, utilizzato per garantire la sicurezza dei lavoratori e, al contempo, assicurare la prosecuzione dell'attività economica.

Per affrontare questi processi nella loro complessità e superare le criticità esistenti è fondamentale il confronto tra istituzioni e comunità scientifica, da cui possono emergere strategie e politiche condivise.

In primo luogo emerge la necessità di una riflessione profonda sull'intero impianto legislativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in modo particolare per quanto attiene gli aspetti di prevenzione ed assicurativi. Si pensi al dibattito in corso a livello europeo circa l'importanza di considerare all'interno delle Direttive europee anche gli aspetti connessi alla digitalizzazione dei processi alla luce del fatto che il concetto di luogo di lavoro, di lavoratore ed organizzazione del lavoro, che restano i tre pillole fondamentali della Direttiva quadro 89/391/CEE sulla salute e sicurezza sul lavoro, hanno delle difficoltà applicative.

In tale ottica, la presente pubblicazione realizzata nell'ambito del progetto di ricerca "Il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa alla prova della IV rivoluzione industriale" (BRIC 2018 - ID 08 – CUP E96C18002110003), cofinanziato dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) nell'ambito della linea di finanziamento Bando di ricerca in collaborazione BRIC 2018 e affidato al Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia con partner Fondazione ADAPT, offre una nuova visuale da cui guardare le trasformazioni del lavoro e le loro ricadute sui sistemi di salute e sicurezza in termini di dimensione prevenzionistica, competenze e nuove professionalità per la sicurezza 4.0, rischi emergenti, ecc. Il progetto si è svolto tra aprile 2019 e aprile 2021.

La pubblicazione è in linea con l'attività di ricerca dell'INAIL sempre più orientata, negli ultimi anni, verso quelli che sono i tre assi principali dell'innovazione tecnologica richiamati dalla Commissione europea, ovvero intelligenza artificiale, automazione dei processi e digitalizzazione, prestando particolare attenzione agli aspetti di sicurezza applicati all'industria 4.0.

In conclusione, solo se prevarrà un approccio olistico e multidisciplinare, attento alle esigenze di tutela della salute dei lavoratori intesa come benessere complessivo secondo la definizione fornita dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), l'impresa 4.0 comporterà vantaggi e miglioramenti per tutti. A ciò si aggiunga l'importanza di incentivare l'adozione nei processi produttivi dell'approccio della "Prevention through design", ovvero la prevenzione dei rischi a partire dalla fase di progettazione dei processi.

Edoardo Gambacciani
Direttore Direzione Centrale Ricerca INAIL

Sergio Iavicoli
Direttore Dipartimento di Medicina
Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale INAIL

PRESENTAZIONE DELLA RICERCA E METODOLOGIA

La presente pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del progetto di ricerca "Il Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro e la tutela assicurativa alla prova della IV rivoluzione industriale" (BRIC 2018 - ID 08 – CUP E96C18002110003) ed è stata cofinanziata dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). La ricerca è stata realizzata dai ricercatori del Centro studi internazionali e comparati Diritto Economia Ambiente e Lavoro (DEAL) della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia in collaborazione con la Scuola di alta formazione di ADAPT.

Oggetto della ricerca è stato, in particolare, il nodo della tenuta del sistema giuridico-istituzionale di prevenzione e protezione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali rispetto alla digitalizzazione dei processi produttivi.

Nella ricerca si è scelto di non limitarsi alla analisi e alla considerazione di alcuni fenomeni più o meno nuovi (come lo smart working e il lavoro su piattaforma o l'intelligenza artificiale applicata ai processi produttivi). Piuttosto, e non senza una certa dose di ambizione, si è cercato di riesaminare l'intero sistema di prevenzione e tutela a partire da un ripensamento dei concetti stessi di impresa e di lavoro che emergono dall'impiego pervasivo delle più moderne tecnologie in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori produttivi. Ciò secondo una analisi che segua non solo un oramai imprescindibile metodo comparato (utile a ricostruire norme e tutele previste da altri ordinamenti per fronteggiare la sfida della IV Rivoluzione Industriale), ma anche una prospettiva giuslavoristica capace di avvalersi dell'apporto di altre discipline.

Grazie a questa metodologia è così emerso un quadro di analisi che colloca il ragionamento su regole, tutele e responsabilità dentro una visione più ampia del rapporto tra persona e lavoro nei nuovi contesti organizzativi e produttivi.

L'approccio comparato (coinvolgendo Italia, Francia, Spagna, Inghilterra e USA) è stato poi fondamentale per arricchire la ricerca con le tendenze provenienti da altri contesti giuridici nazionali e sovranazionali, in primis il contesto comunitario, che da tempo si interroga sulla persistente attualità di una normativa prevenzionistica pensata per la fabbrica del Novecento industriale. Per questo la ricerca non si limita solo alla analisi delle nuove sfide per la salute e la sicurezza dei lavoratori alla luce della digitalizzazione, ma si è mossa nella direzione di contribuire alla individuazione di strumenti e soluzioni pratiche per evolvere l'attuale sistema giuridico-istituzionale rendendolo rispondente ad esse. Questa analisi comparata è stata supportata dalla presenza di un Comitato scientifico internazionale di cui ringrazio i membri Nicole Maggi-Germain, Lourdes Mella Méndez, Willem Tousjin, Patrizia Tullini e Malcolm Sargeant, scomparso nel novembre del 2020, a cui va il nostro ricordo e la nostra gratitudine per la sempre grande disponibilità al confronto, gli innumerevoli stimoli e la grande amicizia che lo legava al gruppo di ricerca di ADAPT.

La ricerca ha preso il via con una dettagliata ricostruzione dello stato dell'arte della letteratura di riferimento nazionale ed internazionale. Tale literature review è stata condotta con metodo interdisciplinare e l'obiettivo è stato quello di ricondurre a unità i diversi frammenti e le diverse dorsali determinanti i cambiamenti nel lavoro: tecnologia ma anche demografia, ambiente e globalizzazione dei processi produttivi.

Parallelamente, alla luce delle fonti nazionali e internazionali, si è proceduto lungo due linee. Da un lato sono stati identificati e inquadrati giuridicamente i nuovi fattori di rischio e le risposte fornite non solo dai diversi ordinamenti giuridici, ma anche dalla contrattazione collettiva e dagli attori del sistema di relazioni industriali, grazie all'utilizzo della banca dati «Farecontrattazione» di ADAPT. Dall'altro lato sono state identificate casistiche e buone pratiche che possano esemplificare le trasformazioni del lavoro e il loro impatto sulla salute e sicurezza dei lavoratori.

Con particolare riferimento alla prevenzione dei rischi è stato inoltre affrontato il tema delle competenze e della professionalità che sia i lavoratori di nuova generazione sia le figure chiave del sistema prevenzionistico dovranno avere per poter continuare a garantire l'effettività delle norme e delle tutele all'interno dei nuovi contesti di lavoro. A tal fine è stata effettuata una mappatura delle figure professionali che in Italia rientrano nel gruppo di professionisti afferenti all'ambito della salute e sicurezza sul lavoro con l'utilizzo dell'analisi documentaria.

Per poter raggiungere gli obiettivi e seguire i metodi illustrati, il gruppo di ricerca si è strutturato secondo una logica tanto interdisciplinare quanto collaborativa. Questo attraverso la creazione di uno spazio collaborativo all'interno di una area Moodle dedicata alla ricerca, alla condivisione di documenti e letteratura e alla loro discussione e analisi. All'area hanno partecipato 25 tra ricercatori e dottorandi, sono state aperte 68 voci di discussione, sono stati condivisi oltre 1.200 post. Una comunità di apprendimento e pratica che ha consentito il confronto e lo sviluppo dei diversi risultati della ricerca stessa.

L'ultima fase della ricerca è stata quella del confronto sia con personalità del mondo accademico ed esperti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia con stakeholder provenienti dal mondo delle imprese, del sindacato e delle associazioni datoriali, che ringrazio per la loro attiva e preziosa disponibilità. Ciò ha condotto a 25 video-interviste che possono essere viste sul sito salus.adapt.it e sul sito www.deal.unimore.it.

Un primo insieme di interviste si occupa del sistema prevenzionistico nella IV Rivoluzione Industriale, indagandone problemi e prospettive. Il tema è approfondito in primo luogo in chiave internazionale e comparata, e affrontato a livello delle sfide macro sia per i sistemi che per gli attori, nell'intervista alla prof.ssa Lourdes Mella Mendez (Universidad de Santiago de Compostela); il tema è stato trattato anche in ambito italiano, alla prof.ssa Patrizia Tullini (Università di Bologna), che si concentra su come l'ordinamento italiano sia in grado di affrontare tali sfide. Un altro approfondimento sugli aspetti generali connessi al cambiamento del lavoro è invece svolto nell'intervista con Diana Gagliardi e Giuliana Buresti (INAIL).

Un secondo gruppo di interviste si concentra invece sui diversi aspetti connessi alla robotica, alla digitalizzazione e al lavoro da remoto. La prima intervista,

con la prof.ssa Phoebe Moore (University of Leicester), vuole indagare le nuove potenzialità e i nuovi rischi connessi allo sviluppo dell'intelligenza artificiale, della robotica e della digitalizzazione. Le interviste con il prof. Jon Messenger (ILO) e con Cristina Di Tecco e Simone Russo (INAIL) si focalizzano sul lavoro da remoto, approfondendo come possa declinarsi la tutela della salute e della sicurezza nei nuovi ambienti di lavoro. Sul tema specifico della tutela della salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori da piattaforma (rider, driver e altro) si concentra invece l'intervista con il prof. Sacha Garben (College of Europe). In ultimo, l'intervista con Jan Popma (European Trade Union Institute) approfondisce i rischi per le nuove modalità di lavoro indipendenti da luoghi e tempi.

Il terzo blocco indaga invece i rischi psicosociali connessi alla IV Rivoluzione Industriale e il diritto alla disconnessione. La prima intervista tratta il tema della salute mentale e del benessere psicologico nei nuovi contesti di lavoro grazie al contributo del prof. Cristóbal Molina Navarrete (Universidad de Jaén). Il colloquio con il prof. Iván Williams Jiménez (Universidad Carlos III de Madrid) si occupa invece nello specifico dei rischi psicosociali come nuova sfida per i sistemi di salute.

Un ulteriore gruppo si concentra sui problemi e le prospettive che le trasformazioni della IV Rivoluzione Industriale aprono per diversi aspetti connessi alla protezione sociale. Il tema è approfondito in primo luogo dal punto di vista della legislazione comunitaria di fronte ai nuovi rischi, nell'intervista al prof. Grega Strban (University of Ljubljana). Segue poi un approfondimento sull'infortunio e la malattia professionale con l'intervista al prof. Dominique Bailleux (Université Lyon III), che si concentra soprattutto sulle conseguenze che si generano con il cambiamento tecnologico e l'introduzione di nuove tecnologie. Il tema dell'efficienza delle assicurazioni sociali pubbliche di fronte a questi nuovi rischi è invece approfondito nell'intervista con il prof. Richard Lewis (University of Cardiff).

Il quinto blocco di interviste affronta i molteplici nodi delle competenze e delle professionalità per la gestione dei nuovi rischi. Il colloquio con la prof.ssa Nicole Maggi-Germain (Université Pantheon-Sorbonne) affronta il tema della promozione e della regolazione dello sviluppo delle competenze nel contesto della IV Rivoluzione Industriale, mentre quello con il prof. Willem

Tousijn (Università di Torino) il nodo delle sfide, degli sviluppi e delle problematiche connesse alle professioni. Chiude il tema l'intervista con David Clarke (Chief executive officer of the Australian institute of health and safety) sul tema più specifico dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro e la loro professionalità, competenze e percorsi di formazione.

Il sesto insieme di interviste fa riferimento al tema della rappresentanza e della contrattazione collettiva e si apre con un colloquio con Aude Cefaliello (European Trade Union Institute) sul ruolo del sindacato tra strategic litigation e partecipazione. Per una declinazione maggiore rispetto al tema della ricerca, l'intervista con la prof.ssa Josepha Dirringer (Université de Rennes) si concentra sulla contrattazione delle misure prevenzionistiche, approfondendo il nodo della tutela di salute e sicurezza nella dimensione aziendale.

Il settimo blocco vuole approfondire le buone pratiche della contrattazione collettiva legate alla prevenzione, nell'intervista al prof. Manuel Luque Parra (Universitat Pompeu Fabra Barcelona).

In ultimo, l'ottavo blocco affronta le ipotesi e le prospettive di riforma, alla luce della ricerca, del quadro normativo e del sistema istituzionale di fronte alle trasformazioni del lavoro. Sulle proposte di modifica del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro italiano si concentrano il prof. Paolo Pascucci (Università di Urbino Carlo Bo), Andrea Rotella (Ingegnere, consulente e formatore in materia di sicurezza sul lavoro), Gaetano Natullo (Università degli Studi del Sannio di Benevento) e Maurizio Sacconi (Associazione Amici di Marco Biagi). Sul ruolo specifico del medico del lavoro come professione in evoluzione alla luce delle trasformazioni in essere si focalizza invece l'intervista a Francesco Violante (ex Presidente Società italiana di medicina del lavoro).

Il confronto, in questo caso con soggetti esterni, è stato centrale anche nel lavoro che ha portato al passaggio da Libro Verde a Libro Bianco. Se il lavoro di analisi della letteratura e di comparazione internazionale ha consentito di individuare temi e problemi, questi sono stati posti, nella forma di un Libro Verde, all'ascolto di imprese, sindacati, associazioni datoriali, esperti e colleghi, che vogliamo ringraziare. Ciò ha portato poi ad un documento finale di policy, nella forma di un Libro Bianco, e ad alcuni approfondimenti tematici, fermo restando i tanti temi e problemi ancora aperti. Qui un elenco dei soggetti,

che ringrazio, che hanno contribuito attivamente al confronto: le imprese Heineken, Danone, Glovo, Fincantieri, Enel, Bonfiglioli, Dalmine; le associazioni datoriali e di professionisti Aias, Assital, Aifod, Concommercio Professioni, Assolombarda, Farminindustria, Associazione Italiana Elettrosensibili, Federlegno; le federazioni sindacali Fai-Cisl, Uilm e Cisl e le associazioni AIFoS e Associazione Italiana Elettrosensibili. Oltre a questi, ringrazio le decine di professionisti HR, formatori e consulenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro che ci hanno inviato le loro considerazioni.

Il gruppo di lavoro è stato costituito da Ilaria Armaroli, Eliana Bellezza, Giada Benincasa, Paolo Bertuletti, Federica Capponi, Lilli Viviana Casano, Vincenzo Cangemi, Michele Cibir, Matteo Colombo, Maria Teresa Cortese, Emanuele Dagnino, Cristina Gasparri, Cecilia Leccardi, Giuseppe Manzella, Pietro Manzella, Emmanuele Massagli, Antonella Mauro, Stefania Negri, Francesco Nespole, Giovanni Pigliararmi, Diletta Porcheddu, Lavinia Serrani, Francesco Seghezzi, Silvia Spattini, Irene Tagliabue, Michele Tiraboschi, Tomaso Tiraboschi. Del gruppo di ricerca ha fatto parte anche Lorenzo Maria Pelusi, scomparso nell'agosto 2020, e che ricordiamo con affetto per i preziosi contributi nell'analisi sulle tutele assicurative oltre che per il coinvolgimento e la dedizione con cui svolgeva le sue attività di ricerca.

Ringrazio in ultimo in particolare il dott. Sergio Iavicoli, Direttore del Dipartimento di medicina, epidemiologia e ambientale di INAIL per il supporto e la stima nel mettere a fuoco le numerose tematiche affrontate dalla ricerca.

Sul sito salus.adapt.it è possibile trovare ulteriori informazioni sul progetto di ricerca insieme a pubblicazioni e alla banca dati open access di molta della letteratura utilizzata.

Michele Tiraboschi

Direttore del centro studi internazionali e comparati su
Diritto Economia Ambiente Lavoro (DEAL)
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

PIANO DELLA RICERCA

La ricerca è composta da sei volumi che ne raccolgono i principali contenuti.

VOLUME I

Il primo volume si occupa di tracciare un bilancio della ricerca stessa e di illustrare le prospettive che questa apre tracciando la visione d'insieme che emerge dal lavoro complessivo ed individuando i temi emergenti, dedicando in particolare una parte interamente alle sfide delle competenze per la salute e sicurezza sul lavoro. Questa la struttura del volume:

Parte I. Una visione d'insieme

Capitolo I – *La dimensione prevenzionistica della IV Rivoluzione Industriale*

Capitolo II – *Gli interrogativi aperti*

Parte II. I temi emergenti

Capitolo I – *Lavoro da remoto: il ruolo della contrattazione collettiva*

Capitolo II – *Working anytime, anywhere: il nodo della disciplina dei tempi di lavoro*

Capitolo III – *Il lavoro su piattaforma*

Capitolo IV – *5G e nuovi ambienti di vita e di lavoro*

Capitolo V – *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari*

Capitolo VI – *Una lezione dal passato per inquadrare il tema dei rischi psicosociali*

Capitolo VII – *Il trattamento dei dati relativi alla salute del lavoratore: una prospettiva evolutiva dei sistemi prevenzionistici*

Parte III. La sfida delle competenze e le nuove professionalità per la sicurezza 4.0

Capitolo I – *Il sistema prevenzionistico e la questione delle nuove professionalità*

Parte IV. Problemi e prospettive: un confronto a più voci

Capitolo I – *Il sistema prevenzionistico nella IV Rivoluzione Industriale*

Capitolo II – *Automazione, digitalizzazione e lavoro da remoto*

Capitolo III – *Rischi psicosociali e diritto alla disconnessione*

Capitolo IV – *La protezione sociale nella IV Rivoluzione Industriale*

Capitolo V – *Competenze e professionalità per la gestione dei nuovi rischi*

Capitolo VI – *Rappresentanza e contrattazione collettiva*

Capitolo VII – *Alla ricerca di buone pratiche*

Capitolo VIII – *Prospettive di riforma del quadro giuridico e istituzionale*

VOLUME II

Il secondo volume offre un percorso di lettura, attraverso l'analisi della letteratura, sulle trasformazioni del lavoro in corso negli ultimi decenni e che contribuiscono a ridefinire il quadro entro il quale si collocano le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro. Si affronta sia l'impatto tecnologico della c.d. Quarta rivoluzione industriale che quello extra-tecnologico legato ai cambiamenti

demografici, ambientali e del mercato del lavoro. Questa la struttura del volume:

Capitolo I – *La IV Rivoluzione Industriale tra tecnologia e processi*

Capitolo II – *La IV Rivoluzione Industriale oltre la tecnologia*

Capitolo III – *Verso nuovi mercati del lavoro*

VOLUME III

Nel terzo volume si affronta il quadro normativo e istituzionale in chiave comparata considerando gli ordinamenti di Italia, Francia, Spagna, Inghilterra e USA. In particolare si individuano nei diversi ordinamenti gli strumenti e i metodi relativi alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro di fronte alle sfide della Quarta rivoluzione industriale insieme ad una analisi delle norme di fronte alle sfide tecnologiche, organizzative e demografiche.

Capitolo I – *Strumenti e metodi della SSL di fronte alla IV Rivoluzione Industriale*

Capitolo II – *La norma di fronte alle sfide tecnologiche, organizzative e demografiche*

VOLUME IV

Il quarto volume prosegue nel confronto comparato occupandosi del quadro delle tutele sociali. Si analizza il formante giurisprudenziale in Italia, Francia, Spagna, Inghilterra e USA e si avanza poi una analisi dei nuovi rischi in chiave di sfide che questi pongono al sistema previdenziale e assicurativo. Questa la struttura del volume:

Capitolo I – *Oltre il rischio professionale?*

Capitolo II – *Il quadro normativo delle tutele assicurative: il formante giurisprudenziale*

VOLUME V

Il quinto volume si occupa delle competenze e delle nuove professionalità per la tutela della salute e della sicurezza. Questo a partire da una analisi ragionata della letteratura italiana e internazionale e soprattutto grazie ad una analisi empirica nella forma di una mappatura delle figure chiave del sistema prevenzionistico in Italia. Mappatura che si occupa di individuare competenze e standard formativi e professionali per ricostruire poi le competenze del Responsabile della sicurezza 4.0 e di altre figure chiave del sistema prevenzionistico secondo uno standard certificabile. Questa la struttura del volume:

Parte I. Verso nuovi mercati del lavoro

Parte II. Una prima analisi empirica

Capitolo I – *Individuazione delle figure del sistema prevenzionistico nei paesi oggetto della ricerca*

Capitolo II – *Processo di mappatura delle figure professionali che operano nel sistema della salute e sicurezza sul lavoro in Italia*

Capitolo III – *Cosa fanno e cosa dicono di fare i professionisti della salute e sicurezza: una indagine empirica*

VOLUME VI

Il sesto volume contiene le indicazioni di policy emerse dalla ricerca nella forma del Libro Bianco e una analisi delle buone pratiche tratte sia dalla normativa che dalla contrattazione collettiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Conclude il volume

l'insieme dei riferimenti bibliografici contenuti nella ricerca nel suo complesso. Questa la struttura del volume:

Parte I. Libro Bianco

Parte II. Buone pratiche

Bibliografia

Parte I.

LIBRO BIANCO.

**La salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici
ai tempi della IV Rivoluzione Industriale**

Obiettivo di questo Libro Bianco è portare alla attenzione del dibattito pubblico, con un linguaggio piano e dunque accessibile anche ai non accademici, le principali questioni tecniche e specialistiche che sono emerse nell'ambito di un progetto di ricerca condotto dal centro studi Diritto Economia Ambiente Lavoro (DEAL) della Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e ADAPT per conto dell'Istituto Nazionale Assicurazioni Infortuni sul Lavoro (linea di finanziamento INAIL BRIC 2018, ID-8).

La ricerca, di taglio comparato e interdisciplinare, ha avuto come oggetto di studio la questione della tenuta dell'assetto giuridico-istituzionale del sistema prevenzionistico e delle tutele assicurative rispetto alle sfide aperte dalla IV Rivoluzione Industriale. Sfide che – ed è questa la principale conclusione della ricerca – non possono tuttavia essere circoscritte, come ancora oggi si ritiene per opinione dominante, allo schema della cosiddetta «Industria 4.0» e alle problematiche sollevate dal modello sottostante di «Fabbrica intelligente».

La digitalizzazione e la nuova manifattura intervengono infatti, direttamente e indirettamente, su tutta l'economia e la società dando avvio a profonde trasformazioni del lavoro di natura non solo tecnologica ed organizzativa. Trasformazioni che impongono la ricerca di soluzioni nuove rispetto ai rischi emergenti per la salute e la sicurezza di chi lavora indipendentemente dal tipo di contratto o dal settore produttivo di riferimento. Là dove, per contro, l'evoluzione dello stesso concetto di salute suggerisce di ripensare profondamente i concetti di malattia e di infortunio e le relative discipline di tutela ponendo maggiore enfasi sulle professionalità e le competenze di cui ha bisogno un moderno sistema prevenzionistico (nel quale sfuma il confine tra ambiente di lavoro e ambiente di vita) rispetto a modifiche puramente formali dell'assetto giuridico-istituzionale.

In questa prospettiva il presente Libro Bianco, nell'analizzare le sfide più profonde e radicali che il paradigma della IV Rivoluzione Industriale pone al quadro giuridico e istituzionale in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, delinea alcune proposte di policy che si caratterizzano soprattutto, al di là delle singole questioni di dettaglio normativo o progettuale, per una chiara indicazione di metodo. La ricerca conferma infatti la centralità del metodo delle relazioni industriali per la soluzione condivisa e duratura dei

problemi di lavoro. È stata del resto la stessa gestione della emergenza sanitaria nei luoghi di lavoro causata dalla pandemia a mostrare, con l'adozione dei protocolli anti-contagio, la rinnovata importanza della rappresentanza di imprese e lavoro nella prevenzione e nel contrasto di tutti quei "nuovi" fattori di rischio per la salute e sicurezza di chi lavora.

I.
LA IV RIVOLUZIONE INDUSTRIALE
COME RIVOLUZIONE TECNOLOGICA:
RISCHI ED OPPORTUNITÀ

Analisi

L'impiego delle tecnologie di nuova generazione rileva non solo dal punto di vista della evoluzione dei processi produttivi, dei mestieri e delle mansioni. Centrale, per quanto ancora poco indagato, è il loro impatto sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro:

- le tecnologie c.d. *wearable*, gli esoscheletri, la stampa 3D, il 5G, la realtà virtuale e le nanotecnologie possono certamente concorrere a migliorare la qualità del lavoro e ridurre i rischi per la sicurezza sul lavoro. Il crescente ricorso all'uso della robotica favorisce la diminuzione della esposizione del lavoratore ad ambienti di lavoro insalubri e pericolosi, sostituendosi ad essi nello svolgimento delle corrispondenti attività, spesso monotone e ripetitive, ma soprattutto riducendo in maniera significativa l'esposizione a sostanze nocive o ad ambienti di lavoro ad alto rischio di incidenti e/o infortuni;
- la possibilità di una raccolta sistematica dei dati può favorire nuove modalità di organizzazione dei processi produttivi capaci di incidere su diversi profili. Da un lato, si può riuscire a prevedere con largo anticipo eventuali rischi futuri e segnalare condotte dei lavoratori che si discostino dagli standard di prevenzione. Allo stesso tempo, è possibile utilizzare la raccolta aggregata dei dati anche per monitorare il rendimento

- professionale e le eventuali situazioni di vulnerabilità del prestatore di lavoro;
- la portata di queste evoluzioni potrebbe inoltre essere amplificata dalla sistematizzazione e connessione dei dati *trattati* per finalità prevenzionistiche nell'ambito di più ampie attività di raccolta e indagine svolte a livello nazionale e locale dalle autorità pubbliche, anche attraverso le attività di sorveglianza sanitaria o quelle ispettive, fornendo una base empirica per la elaborazione di politiche legislative e azioni di prevenzione e cura;
 - la diffusione su larga scala di molte di queste tecnologie ha inoltre comportato un abbassamento dei costi di alcune di esse a cui può, peraltro, corrispondere l'espansione dei cosiddetti accomodamenti ragionevoli e cioè di tutte quelle misure e accorgimenti funzionali alla permanenza attiva nel mercato del lavoro di soggetti a rischio di esclusione, nonché la progettazione di un loro utilizzo nella gestione dell'invecchiamento attivo.

Vero è tuttavia che non si conoscono ancora in maniera approfondita i rischi connessi all'impiego di tali tecnologie. Ad esempio, a fronte delle molteplici potenzialità brevemente accennate, le tecniche di *analytics* possono risultare lesive della riservatezza e della dignità dei lavoratori o dare luogo a problematiche psico-sociali, laddove sfocino in monitoraggi invasivi o in azioni discriminatorie favorendo un alto livello di intrusività nella sfera personale del prestatore.

Inoltre sia per alcune tecnologie ormai di impiego comune (come i pc, gli smartphone, le reti wireless e i tablet) sia soprattutto per le tecnologie più avanguardistiche (come quelle robotiche o di monitoraggio) non ancora del tutto chiaro e pacifico è il quadro dei rischi emergenti con particolare riferimento alla esposizione a campi elettromagnetici, quelli derivanti dalle interazioni uomo-macchina, i disturbi muscolo-scheletrici e una ampia gamma di rischi psico-sociali segnalati dalla letteratura scientifica e bene emersi, con la pandemia e anche in una ottica di segregazione di genere, rispetto alla modalità di lavoro cosiddetto lavoro agile

(isolamento, stress lavoro-correlato, controllo sulla persona del lavoratore). A questo si aggiungono talune problematiche non marginali rispetto al trattamento di dati (anche sanitari) del lavoratore che possono poi incidere sui percorsi professionali e le carriere.

Anche con riferimento alle problematiche che possono derivare dalla interazione uomo-macchina il quadro dei rischi risulta particolarmente complesso, posto che alcune tecnologie di nuova generazione sono caratterizzate da elementi (intelligenza artificiale, *machine learning*) che conferiscono alle stesse una certa autonomia di azione che può rivelarsi non agevole da gestire sia nella fase di utilizzo stesso della macchina (e quindi di interazione diretta con il lavoratore di tipo volontario legato alla prestazione) sia con riferimento a fasi di gestione di malfunzionamenti o necessità di rettifica dei processi e delle operazioni.

Con la digitalizzazione del lavoro e dei processi produttivi viene poi meno la concentrazione delle persone che svolgono una prestazione lavorativa dentro una specifica (e come tale più o meno facilmente controllabile) dimensione spazio-temporale definita attraverso i concetti giuridici di «luogo di lavoro» e di «orario di lavoro». Così come il lavoro è divenuto flessibile nel tempo e nello spazio, anche il quadro dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori si è specularmente ampliato: non solo in termini di tipologie di fattori nocivi, ma anche con riferimento alla sempre maggiore ed ineliminabile commistione tra rischi specifici dell'ambiente di lavoro e rischi generici.

Proposte di policy

Una prima urgenza è indubbiamente quella di estendere le tutele verso tutte le forme di lavoro a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro o del titolo che abilita (anche solo a fini formativi o di riqualificazione professionale) alla presenza in un dato contesto produttivo. È certamente vero, da questo punto di vista, che la normativa di salute e sicurezza sul lavoro è all'avanguardia sul punto avendo da tempo presente una nozione ampia e autosufficiente di lavoratore. E tuttavia, per l'effettività dell'accesso alle tutele, ai controlli sanitari e soprattutto all'apparato prevenzionistico si richiede oggi di unificare l'intero mondo del lavoro oltre cioè la disciplina specifica e settoriale di salute e sicurezza che, da sola considerata, fatica a procedere almeno in termini di effettività ed esigibilità delle tutele. Ciò a maggior ragione quando dai rischi fisici e dalle problematiche di sicurezza si passa a considerare tematiche come la malattia professionale o il benessere psico-fisico del lavoratore che sono difficilmente monitorabili e gestibili rispetto a lavoratori temporanei e nomadi e che anzi non di rado trovano causa o con-causa proprio in ragione della tipologia contrattuale di impiego della prestazione lavorativa o dalla esclusione al godimento dalle sicurezze del lavoro cosiddetto standard. Vero è che la IV rivoluzione industriale mette drasticamente in crisi la netta distinzione, in chiave di tutele, tra lavoro produttivo e lavoro non produttivo là dove forme moderne di lavoro, come il lavoro agile o smart, si svolgono in contesti di lavoro assai prossimi a quelli familiari e domestici.

Un analogo problema si pone rispetto alla differenziazione dei rischi e delle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro con riferimento ai diversi settori produttivi e alle diverse tipologie di imprese, organizzazioni e contesti di lavoro in senso lato suggerendo un diverso equilibrio tra universalismo delle tutele e loro adattamento alle caratteristiche del caso specifico facendo un più ampio ricorso a logiche bilaterali, tutele collettive di prossimità, buone prassi e codici di condotta. L'esempio può essere quello dei protocolli anti-contagio adottati per contenere e contrastare la pandemia nei luoghi di lavoro che, una volta definiti a livello nazionale e di settore, sono poi stati obbligatoriamente adattati e specificati in ogni singolo contesto di lavoro secondo logiche di partecipazione e condivisione.

Tutto da inquadrare è poi il sempre più ampio fenomeno di forme di lavoro rispetto alle quali non è chiaro chi sia il datore di lavoro o che comunque sono condotte su piattaforme e guidate da algoritmi che impongono di meglio mettere a fuoco, a livello normativo, del concetto di datore di lavoro. Tutto questo impone di ripensare non tanto il campo di applicazione soggettivo del Testo Unico di sicurezza e salute sul lavoro quando di rivedere, semmai, la nozione di datore di lavoro e il concetto stesso di organizzazione entro cui si svolge (non necessariamente in termini materiali e fisici) la prestazione lavorativa. È questa la prospettiva più corretta per definire la allocazione delle responsabilità nei nuovi modelli organizzativi triangolari che si differenziano in maniera rilevante rispetto allo schema-tipo della mera fornitura professionale di manodopera.

Decisiva appare anche una politica di incentivi (economici e normativi) per accompagnare la transizione tecnologica e l'alfabetizzazione digitale dei lavoratori che non sostituisca le misure di eterotutela ma ne agevoli l'effettiva implementazione se del caso anche attraverso la collaborazione dei sistemi bilaterali e comunque attraverso un massiccio investimento in competenze e professionalità per la sicurezza 4.0.

A questo fine, le azioni di informazione e formazione dovrebbero coinvolgere non soltanto i lavoratori, ma anche gli altri attori del sistema prevenzionistico, a cominciare dai datori di lavoro che dovrebbero essere resi consapevoli sia dei rischi che delle enormi potenzialità offerte dalla trasformazione tecnologica e organizzativa anche attraverso servizi territoriali che potrebbero essere connessi ai già presenti digital innovation hub con sportelli dedicati alla tematica. Dinnanzi a tali potenzialità, oltre ad una maggiore conoscibilità degli strumenti tecnologici utilizzabili (come, ad esempio, gli Smart PPE), di particolare importanza sarebbero interventi normativi o regolatori che permettano ai datori di lavoro di operare un corretto bilanciamento tra gli obblighi prevenzionistici di massima sicurezza possibile e le garanzie derivanti dalla disciplina in materia di trattamento dei dati personali, sulla scorta delle indicazioni della disciplina europea, recepita nell'ordinamento interno, che rimette agli Stati Membri la predisposizione di misure più specifiche per i trattamenti nel rapporto di lavoro, con riferimento esplicito anche alla tematica della salute e sicurezza dei lavoratori.

Vero anche che i nuovi rischi non appaiono più gestibili dal solo datore di lavoro e, superando i confini fisici della singola azienda od organizzazione, richiedono una corresponsabilizzazione delle istituzioni pubbliche oltre che dello stesso lavoratore a cui devono essere garantiti idonei e più moderni percorsi di formazione e di apprendimento rispetto alla gestione delle problematiche di salute e sicurezza correlate al lavoro e alle interferenze con comportamento e stili di vita che incidono sulla sua salute e sul suo benessere. Da questo punto di vista, sono sempre i protocolli anti-contagio a fornire utili indicazioni per garantire le fondamentali sinergie tra il sistema di salute e sicurezza occupazionale e il sistema di salute generale, a cominciare dal ruolo fondamentale del medico competente quale elemento di raccordo e di garanzia della opportuna riservatezza dei flussi informativi.

Da ripensare sono le logiche civilistiche di responsabilità contrattuale e risarcimento del danno nella ricerca di un più avanzato equilibrio tra responsabilità del datore di lavoro o del committente e responsabilità dei produttori di queste tecnologie.

È infine da incoraggiare una riforma della normativa di salute e sicurezza del lavoro da integrarsi dentro la più ampia gestione delle problematiche ambientali e di sanità pubblica. Da questo punto di vista il Governo dovrebbe e potrebbe farsi promotore di una rivisitazione di tutte le normative di salute e sicurezza sul lavoro a livello comunitario che è il livello appropriato per impostare i cambiamenti necessari che superano gli stretti confini nazionali e hanno non banali implicazioni sulla concorrenza tra sistemi geo-politici su scala planetaria.

II. LA IV RIVOLUZIONE INDUSTRIALE OLTRE LA DIMENSIONE TECNOLOGICA

Analisi

La società industriale del Novecento si è fatta promotrice di una idea di lavoro da intendersi in termini prettamente economici e di scambio, il cosiddetto «lavoro produttivo» reso in cambio di un salario misurato sul tempo di lavoro e in funzione del tipo di qualifica professionale. Una idea di lavoro, come tale, facilmente assimilabile, nei processi di produzione capitalistici, agli altri fattori di produzione (terra e capitale). Dalla epoca della I Rivoluzione Industriale, e per lungo tempo, la nozione di lavoro ha dunque ricompreso, anche rispetto alle normative assicurative e di prevenzione, unicamente quelle attività creatrici di valore in termini produttivi e, per questo, scambiabili nel mercato del lavoro inteso come un mercato del tempo di lavoro. Il lavoro produttivo e salariato ha tuttavia potuto proliferare, fino alla apoteosi del fordismo, grazie alla presenza di forme di lavoro riproduttivo e di cura tradizionalmente affidate alla componente femminile e tuttavia escluse dalle dinamiche di mercato. Tutto ciò ha portato ad alimentare forme di mercato sommerso e l'affidamento di questi lavori a forza lavoro di altri paesi (tendenzialmente donne).

L'avvento della IV Rivoluzione Industriale, da intendersi non solo nei termini di una innovazione tecnologica ma soprattutto come un nuovo paradigma socio-economico e culturale, segna il definitivo declino dell'industrialismo fordista e della struttura giuridico-istituzionale che lo ha accompagnato, favorendo una nuova

organizzazione del lavoro che non sia più funzionale solo alle logiche produttive ad esso sottostanti. È da più di trenta anni, del resto, che, grazie ai processi di automazione e alla robotica, si registra un costante calo del lavoro produttivo nelle fabbriche mentre crescono, anche a causa dell'invecchiamento della popolazione, nuovi lavori che ancora faticano a legittimarsi (anche professionalmente e non solo contrattualmente) dentro logiche istituzionali e di mercato. Su tutti quei cosiddetti lavori di cura e di assistenza alla famiglia, agli anziani e alle persone vulnerabili che vengono resi al di fuori di logiche di solidarietà e/o di parentela.

Il progressivo aumento della età media dei lavoratori incide anche sulla composizione per età della popolazione lavorativa, modificando altresì la sostenibilità del lavoro per la persona rispetto a mansioni, esigenze di vita, insorgere di malattie croniche in uno con l'allungamento della età di permanenza al lavoro dovuta dalle riforme indotte dalla pressione demografica sul bilancio dello Stato. Infine, si rileva come l'invecchiamento della popolazione comporti una ridefinizione dei profili di consumo della società, inducendo in particolare un aumento della domanda di servizi di cura come la richiesta di badanti, assistenti, infermieri e lavoratrici domestiche.

Un ulteriore elemento di complessità sopraggiunto con la IV Rivoluzione Industriale nella direzione della costruzione di nuovi mercati del lavoro (lavoro di cura, servizi alla famiglia, consegne a domicilio) riguarda l'utilizzo delle piattaforme digitali dove il lavoro risulta non solo discontinuo e frammentato, ma spesso anche ricondotto fuori dall'ambito delle tutele assicurative e prevenzionistiche per puri formalismi giuridici e contrattuali che si frappongono tra il gestore della piattaforma, il servizio erogato, l'algoritmo che organizza la prestazione e il lavoratore che finalizza l'attività.

Analoghe problematiche si presentano con la possibilità di rendere la prestazione da remoto vuoi da altri Paesi vuoi in spazi di coworking vuoi anche da casa (c.d. lavoro agile) e comunque in

forme non solo di lavoro subordinato ma, spesso, anche di lavoro autonomo per la circostanza che, in assenza di vincoli di orario e di presenza nei locali aziendali, vengono meno i principali indici di riconduzione della prestazione di lavoro alla subordinazione o, comunque, al lavoro etero-organizzato dal committente (fattispecie recentemente disciplinata in Italia secondo standard di tutela analoghi a quelli del lavoro dipendente). Su questi ultimi temi la vigente normativa italiana di riferimento non presenta disposizioni specifiche sulle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro e neppure un raccordo con la disciplina generale contenuta nel Testo Unico del 2008 che pure contempla previsioni specifiche per la prestazione lavorativa resa in modo continuo e regolare da remoto (oltre quindi il circoscritto campo di applicazione del telelavoro) mediante l'impiego di strumentazioni informatiche.

Proposte di policy

La ricerca sottolinea, anche grazie alla risultanze della analisi internazionale e comparata, la non sostenibilità di un impianto giuridico-istituzionale di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ancora centrato sulla tipologia contrattuale e sulla forma di lavoro suggerendo il passaggio a un modello incentrato sulla persona nell'intero ciclo di vita e nel suo mutevole rapporto con un lavoro che conosce oggi costanti transizioni occupazionali (secondo la logica dei moderni mercati transizionali del lavoro).

I processi di automazione, frammentazione e digitalizzazione del lavoro, nel promuovere e incentivare costanti transizioni occupazionali e la crescita di nuove opportunità di impiego fuori dalle fabbriche, impongono il superamento di un impianto normativo monolitico di salute e sicurezza ancora pensato per una impresa di medio-grandi dimensioni e sindacalizzata. L'emersione di forme di lavoro da remoto, di lavoro non produttivo anche fuori dal c.d. terzo settore e forme di lavoro per l'economia civile o sociale indotte dalla IV rivoluzione industriale suggeriscono un radicale ripensamento e la portabilità delle tutele lungo cicli professionali e cicli di vita che presuppongono non solo una riforma del quadro normativo ma soprattutto un ripensamento dei sistemi di welfare e dei sistemi di rappresentanza e tutela collettiva degli interessi. Alcune esperienze a livello comparato, come quella dei compte nel contesto francese, suggeriscono possibili azioni nel senso prospettato.

In termini di sostenibilità del lavoro, l'invecchiamento demografico e l'allungamento delle carriere lavorative impongono di dedicare specifica attenzione tanto alle esigenze quanto agli oneri di cura dei lavoratori. Quanto alle esigenze dei lavoratori si ritiene opportuna, assecondando una tendenza già in atto, l'estensione di alcuni diritti in termini di flessibilità del lavoro (dalla trasformazione del rapporto in part-time al sistema dei congedi al cambiamento di mansioni) oltre la nozione tecnica di disabilità e sempre più in una ottica universalistica, che tenga anche conto in termini di priorità e di modalità attuative della progressiva esposizione ai rischi. Con riferimento agli oneri di cura, l'intervento su diritti e prerogative dei lavoratori – sollecitato dal legislatore europeo – dovrebbe necessariamente accompagnarsi ad una attenta

riflessione sul sistema della cura e sui percorsi di professionalizzazione e sostenibilità del lavoro di cura.

L'esplosione delle consegne a domicilio e delle forme di e-commerce, governate da applicazioni e piattaforme informatiche, impongono anche di rivisitare il tema del rischio specifico del lavoro su strada che oggi non ha una precisa regolamentazione in termini prevenzionistici. E, conseguentemente, anche a ripensare i percorsi formativi che vanno adeguati ai rischi specifici e alle peculiarità di questi lavori.

III. RIPENSARE IL CONCETTO DI SALUTE

Analisi

L'esame e la ricostruzione dei contenuti del concetto di salute rappresentano due operazioni preliminari fondamentali per la sua declinazione in uno specifico contesto produttivo e di lavoro, nonché per individuare quali siano le azioni, il margine di intervento e le responsabilità riservate al datore di lavoro e agli attori della sicurezza (aziendali e istituzionali). La definizione attualmente accreditata di salute si caratterizza per la sua poliedricità e ampiezza, e investe non solo la dimensione individuale della salute, intesa cioè come stato di benessere complessivo della persona sia fisico che psichico, ma anche la sua dimensione collettiva, la quale attiene al rapporto (bidirezionale) tra la persona e l'ambiente in cui questa esplica le sue attività vitali e sulla quale influiscono vari fattori di diversa natura (personali, sociali e professionali).

La salute è inoltre oggi concepita sempre più non solo come un obiettivo, ma anche come una condizione esistenziale per la realizzazione individuale e professionale della persona. La promozione della salute va quindi oltre la promozione di uno stile di vita sano, e non coinvolge solo gli operatori del settore sanitario, ma tutti gli attori sociali, politici, istituzionali ed economici, tenendo conto delle peculiarità di ciascun contesto nell'ambito del quale le politiche sinergiche vaste ed integrate di promozione della salute vengono strutturate e messe in atto. Se ne può ricavare, in sintesi, che la salute non è un oggetto chiuso e statico, che si sviluppa nell'ambito della riflessione medica o medico-legale, ma è al

contrario status plurisoggettivo e pluridirezionale e che la sua promozione e realizzazione risulta da una azione combinata di fattori e azioni che promanano da diversi soggetti.

La complessità e l'ampiezza del moderno concetto di salute si riflettono anche nella sua declinazione nell'ambito dei contesti economici, produttivi e di lavoro. Di conseguenza, anche la tutela riservata alla salute del lavoratore si configura come totale, complessa, onnicomprensiva di fattori plurimi e non soltanto volta alla limitazione dell'infortunio o della malattia professionale. È opportuno sottolineare come le teorizzazioni concernenti il concetto di salute siano da inquadrarsi in un contesto – quello della IV Rivoluzione Industriale – certamente inedito e ricco di complessità rispetto a quello in cui esse sono state elaborate: una parte delle critiche mosse nei confronti della classica elaborazione del concetto di salute si concentrano quindi proprio sulla diversità dello scenario odierno.

Nel perseguire l'obiettivo di realizzare e garantire la salute del lavoratore del presente (come intesa a livello internazionale e anche nella legislazione nazionale) non si può dunque fare a meno di considerare alcuni aspetti sui quali i processi tipici della IV Rivoluzione Industriale hanno particolarmente inciso. Si fa riferimento, segnatamente, all'ambiente di lavoro e alla relazione con l'ambiente esterno, ai tempi di lavoro, ai nuovi modelli organizzativi, ai nuovi lavori, alle nuove tecnologie nonché ai relativi rischi e opportunità, la cui evoluzione e conformazione, alla luce della peculiarità della IV Rivoluzione Industriale, incide sulle esigenze di tutela, sul regime delle responsabilità e sugli strumenti tecnici, organizzativi e giuridici idonei a garantire la salute e sicurezza sul lavoro dei lavoratori del terzo millennio.

La situazione di emergenza pubblica causata dalla pandemia ha oggi messo in evidenza come il contesto del lavoro attuale e futuro sarà caratterizzato da una progressiva commistione tra spazi e tempi di lavoro e di non lavoro e da innovazioni tecnologiche/organizzative che modificano il quadro dei rischi e dei

possibili strumenti prevenzionistici. La ricerca segnala un nesso tra l'innovazione tecnologica in ambito lavorativo e l'emersione di "nuovi" rischi di tipo psico-sociale nei lavoratori, derivanti dalla sempre maggiore efficienza e autonomia delle componenti tecnologiche, dalla esigenza di continuo adattamento al progresso, dal deficit di trasparenza degli algoritmi, dal funzionamento del processo decisionale della tecnologia, dalla maggiore difficoltà di concentrazione.

Eppure, la concezione dei rischi psico-sociali si appalesa come fenomeno nuovo solo sotto il profilo della narrazione del lavoro che cambia in quanto già gli studi condotti in ambito filosofico ed economico durante la I Rivoluzione Industriale avevano messo in evidenza come i fattori di rischio per il benessere complessivo e la salute mentale dei lavoratori costituissero un tratto peculiare delle società moderne e industrializzate e non certo una novità sollecitata dai nuovi sviluppi tecnologici e dai mutamenti demografici e ambientali. Vero anche che i presupposti della IV rivoluzione industriale sembrano aprire lo spazio per aggredire il tema dei rischi psico-sociali in termini ampi e dentro una dimensione antropologica che contribuisca a superare la separazione tra lavoro oggetto e lavoro soggetto che ha accompagnato tutto il Novecento industriale.

Tutto ciò consente di pensare a nuovi metodi e strumenti di protezione e promozione della salute e sicurezza sul lavoro che tengano presente il fatto che le esigenze di tutela si sono progressivamente ampliate e diversificate per via delle caratteristiche del lavoro contemporaneo. Fondamentale appare lo sforzo di realizzare una continuità tra le azioni prevenzionistiche intraprese in tale ambito e quelle più generali di tipo pubblico, data l'attuale difficoltà di separare nettamente i tempi, i luoghi e strumenti di vita extra-lavorativa da quelli di lavoro.

Questo peculiare contesto, combinato con un rinnovato concetto di salute, il quale si configura come ampio, assoluto e totale, potrebbe dunque implicare una dilatazione della obbligazione

datoriale per quanto concerne la salute e la sicurezza sul lavoro, e al contempo richiedere l'adozione di un approccio differente, maggiormente basato sul principio di precauzione. Il lavoro (e i relativi luoghi nell'ambito dei quali si esplica, pur nella piena consapevolezza delle sfide che attualmente comporta la definizione degli stessi) costituisce quindi oggi, allo stesso tempo, un mezzo e un fine delle attività di controllo e promozione della salute pubblica. Questo per la sua natura di attività diffusa e universale e perché, essendo attività necessaria, socialmente ed economicamente, la garanzia della salute e quindi della produttività del lavoratore costituisce un fattore basilare del benessere diffuso della società, anche oltre la vita lavorativa della persona. Una politica prevenzionistica ampia ed efficace potrebbe, di conseguenza, limitare gli effetti negativi per la salute del lavoratore sul lungo periodo, ossia oltre la sua vita lavorativa, anche a vantaggio della sostenibilità in termini di spesa sanitaria pubblica.

Proposte di policy

Nell'ambito delle competenze previste dalla Carta Costituzionale per il livello statale e il livello regionale è necessario avviare un profondo processo di ripensamento del sistema sanitario nazionale e del sistema prevenzionistico in materia occupazionale con l'obiettivo di definire punti di convergenza e canali di comunicazione strutturali utili a presidiare la nuova concezione della salute e dello stesso lavoro dentro ambienti dove vita e lavoro tendono a integrarsi e confondersi. Al tempo stesso il sistema di relazioni industriali deve aprirsi alle tematiche della salute della persona in termini più decisi e convinti non solo rispetto alle strumentazioni di tutela (come i fondi sanitari e talune misure di welfare aziendale e occupazionale) ma anche in chiave di sostenibilità del lavoro rispetto al rapporto tra persona, vulnerabilità, malattia soprattutto con riferimento al fenomeno delle malattie croniche che richiede di ripensare gli stessi concetti giuridici e contrattuali di presenza al lavoro, esatto adempimento della prestazione, benessere della persona, ambiente di lavoro.

Le evidenze disponibili indicano la presenza di importanti differenziali di salute tra popolazioni lavorative. Tali differenziali non appaiono giustificati dalla distribuzione delle tradizionali malattie correlate al lavoro. Al contrario, essi appaiono determinati da patologie prevalentemente extra-occupazionali o, addirittura, malattie per le quali non sono note cause lavorative. È pertanto opportuno ipotizzare campagne di prevenzione mirate ai fattori di rischio cardiovascolari e alla prevenzione secondaria dei tumori con l'obiettivo di contribuire notevolmente a ridurre il gap presente tra i diversi gruppi occupazionali.

Alcuni screening, offerti dal Servizio Sanitario Nazionale, incidono positivamente sulla prevenzione della mortalità per talune malattie. Nel nostro Paese i dati indicano però una irregolare distribuzione della popolazione che vi si sottopone, che è funzione della macro-area geografica di residenza e delle condizioni socio-economiche e culturali. Al medico del lavoro potrebbe essere affidato, in via sussidiaria rispetto al Servizio Sanitario Nazionale, il compito di incentivazione della adesione agli screening soprattutto nei confronti dei soggetti che appaiono partecipare in misura minore (classi sociali più basse) e

che invece sarebbero le persone che potrebbero trarre maggiore beneficio dalla partecipazione agli screening.

La dilatazione di tempi e spazi di lavoro e il rapporto di permeabilità tra questi e quelli di vita privata influiscono sulla determinazione del nesso causale per la qualificazione della malattia come professionale. Il meccanismo di determinazione della stessa e il sistema tabellare non sembrano particolarmente attuali in questo contesto.

Assecondando una riflessione da tempo in atto si suggerisce inoltre di prendere atto della non perdurante validità della distinzione tra malattia e infortunio. Non solo, come segnala l'esperienza comparata, la stessa distinzione rigida tra salute occupazionale e salute pubblica ha perso gran parte della sua validità.

IV. COME CAMBIA IL CONCETTO DI AMBIENTE DI LAVORO

Analisi

Quella della IV Rivoluzione Industriale può essere definita come una società della conoscenza ubiqua, in cui le macchine si interfacciano sempre più spesso con le persone e con altre macchine portando così all'avvento, già da tempo ipotizzato, del c.d. internet delle cose. Se è vero che le trasformazioni del lavoro comportano una nuova dimensione caratterizzata spesso dalla interazione uomo-macchina (o algoritmo), che si collega alla nascita di nuovi ambienti e contesti produttivi, è doveroso anche segnalare che i mutamenti registrati non si esplicano soltanto a causa delle nuove tecnologie introdotte nel processo produttivo o della differente organizzazione del lavoro, bensì si incardinano nel concetto stesso di luogo di lavoro, sempre più soggetto a trasformazioni.

La digitalizzazione del lavoro investe dunque il concetto giuridico di luogo di lavoro tradizionalmente inteso, superando la concezione per cui la giornata lavorativa viene trascorsa all'interno di un ambiente predeterminato tradizionalmente inserito nei locali del datore di lavoro (ufficio o fabbrica) per un determinato lasso temporale. Per molti lavoratori, come ha dimostrato la gestione della pandemia, è oggi possibile lavorare ovunque (e in qualsiasi momento) grazie all'accesso costante – tramite strumenti facilmente trasportabili e versatili come pc, tablet, smartphone – alle informazioni e ai dati necessari al fine di rendere la propria prestazione di lavoro utile in ogni posto. L'ufficio stesso diventa onnipresente e dematerializzato: esso non comprende più solo lo spazio fisico di lavoro, la cosiddetta biosfera, ma anche uno spazio aggiuntivo e virtuale, composto da servizi *cloud*, *social network*, sistemi virtuali di archiviazione documenti ecc., da alcuni denominato suggestivamente infosfera.

Emerge una nuova idea di ufficio caratterizzato sempre più spesso da modelli a pianta aperta in cui sembra possibile accrescere lo scambio, la conoscenza e la collaborazione tra lavoratori. Aumenta il ricorso ad ambienti di *coworking*: spazi collettivi (generalmente predisposti secondo il modello dell'ufficio *open space*) pensati per ospitare lavoratori autonomi e dipendenti di varie aziende, gestiti da soggetti terzi rispetto ai lavoratori che li abitano e a datori di lavoro di questi ultimi. Non sempre, tuttavia, l'ambiente di *coworking* contribuisce effettivamente a creare forme di interazione (sociale) positive, condivisione, scambio di conoscenze e/o attività collaborative reciprocamente vantaggiose. Una oramai robusta letteratura ha anzi segnalato maggiori associazioni negative tra uno spazio aperto (rispetto ad un ufficio singolo, monocellulare) e il benessere dei lavoratori, dimostrando che i lavoratori che rendono la propria prestazione all'interno di un ufficio a pianta aperta riportano costantemente livelli più bassi di soddisfazione professionale, benessere soggettivo e facilità di interazione con i colleghi rispetto a chi lavora in uffici tradizionali. Rumori, mancanza di *privacy* e distrazioni sul luogo di lavoro legati ad uffici a pianta aperta possono, inoltre, aumentare i livelli di stress dei lavoratori, incidendo altresì sulla loro motivazione e insoddisfazione. L'iperconnessione e la frequentazione di "non luoghi" come gli spazi di *coworking* porterebbe poi taluni *knowledge workers* a sviluppare sentimenti di isolamento e individualismo, che potrebbero contribuire ad un sensibile incremento dei relativi rischi psico-sociali.

Sul fronte delle criticità dell'ambiente di lavoro moderno, occorre poi sottolineare come la connettività diffusa e la possibilità di accedere in ogni momento a postazioni di lavoro informatiche (cassella di posta elettronica, piattaforme informatiche, intranet aziendale, ecc.) comportino rischi in termini di reperibilità costante, dilatazione dei tempi di lavoro e tecnostress, nonché di confusione e sovrapposizione tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro.

Questi processi, definiti di porosità o di *spillover* tra tempi del lavoro e tempi della vita, portano ad interrogarsi sulla attuale effettività ed efficacia delle discipline a tutela del riposo del lavoratore e della possibilità per lo stesso di reintegrare le proprie energie psico-fisiche.

In questo senso, non sono tanto i vincoli previsti in termini di durata della prestazione o le garanzie rispetto ai riposi minimi ad assumere rilevanza, quanto piuttosto una più profonda riflessione sulla rispondenza delle nozioni di orario di lavoro e di riposo oggi adottate rispetto ad attività professionali di difficile riconduzione all'una o all'altra nozione, la quale si collega alla questione della misurabilità stessa di prestazioni lavorative rese con un elevato livello di flessibilità e di autonomia. Inoltre, laddove le prestazioni siano caratterizzate da ampi margini di flessibilità e autonomia nella collocazione fisica e temporale delle attività, con una forte spinta verso un lavoro a risultato, comincia a delinarsi un ruolo sempre più centrale della determinazione dei carichi di lavoro quale strumento di tutela rispetto ai rischi di *overworking*.

Tutte queste problematiche hanno una evidente ricaduta organizzativa che solleva importanti interrogativi ad aziende e datori di lavoro sia relativamente ai processi interni per la determinazione ed il monitoraggio dei carichi di lavoro, sia rispetto alle professionalità in grado di gestire adeguatamente questa dimensione, la quale concerne, al contempo, produttività, garanzie minime di disconnessione e tutela della salute del lavoratore. Sorge di conseguenza la domanda sul come sia possibile garantire la sicurezza ai lavoratori che operano in ambienti non più definiti e quindi aperti, i quali si confondono (se non addirittura, coincidono) con le città e con i territori circostanti all'impresa.

Proposte di policy

La valutazione dei rischi resta centrale nel modello di prevenzione e tuttavia, per come oggi è concepita all'interno del Testo unico e nella stessa normativa europea di riferimento, non pare più pienamente adeguata a rispondere alle esigenze che pongono i nuovi ambienti fluidi e ibridi in cui si svolge il lavoro e dovrebbe pertanto essere ripensata partendo da una nuova definizione del concetto di organizzazione che si adatti anche ai nuovi contesti lavorativi e produttivi. Da tempo, del resto, la letteratura internazionale sottolinea che il post-fordismo abbia condotto le economie più avanzate dentro la dimensione della «società del rischio». Rischi imprevedibili e che oggi si acquiscono e diventano la regola anche in ragione dei presupposti tecnici e delle stesse tecnologie abilitanti della IV rivoluzione industriale. È l'impiego delle nuove tecnologie che ingenera nuovi rischi di cui ancora non sono note le conseguenze e le modalità di controllo e gestione. Pensiamo all'uso del 5G nei processi di lavoro che sollecita la ricerca di un giusto equilibrio tra la ricerca di innovazione e cautele imposte dalla applicazione del principio di precauzione che accompagna l'ignoto tecnologico. O anche a strumentazioni come gli esoscheletri o robot che sicuramente possono contribuire a prevenire rischi o malattie professionali e che però al contempo, con il loro utilizzo diffuso, creano nuove aree di ignoto i cui esiti applicativi non sono facilmente prevedibili.

Da ripensare è lo stesso concetto di organizzazione del lavoro che è la fonte o anche l'occasione dei rischi come la pandemia ha bene dimostrato. L'organizzazione va intesa come il modo di rispondere ai precetti legislativi a prescindere dalle strutture fisiche e dai macchinari o dalle attrezzature utilizzati. L'organizzazione è un insieme di regole la cui emersione, in termini di effettività, può essere complicata non tanto e non solo dalla assenza di luoghi fisici ben definiti e delimitati quanto da processi produttivi fluidi e privi di un chiaro centro giuridico di comando e/o di responsabilità.

Va inoltre meglio chiarita la normativa di tutela della salute e sicurezza previste per il cosiddetto lavoro agile (e per gli spazi di coworking) partendo da un necessario raccordo con il Testo Unico di salute e sicurezza che già prevede adeguate forme di tutela non solo per il (vecchio) telelavoro.

In attesa di una rivisitazione dei processi di valutazione dei rischi la legge e ancor più la contrattazione collettiva dovrebbero in ogni caso restringere (come in taluni casi già avviene) gli spazi entro cui è ammissibile la prestazione di lavoro agile o da remoto. Di particolare importanza è la rivisitazione del concetto di luogo o ambiente di lavoro che non può più essere il perno della normativa prevenzionistica finendo per confondersi con l'ambiente esterno fino al punto di sollecitare a ripensare, in termini di salute pubblica e tutela ambientale, un superamento della contrapposizione tra lo stesso ambiente interno e l'ambiente esterno di lavoro.

Completamente da rivisitare, perché obsoleta dal punto di vista tecnico e organizzativo, è la normativa in materia di videoterminali ancora pensata per un mondo del lavoro e una strumentazione tecnologica largamente superati e che impone oggi un urgente adeguamento della normativa comunitaria di riferimento. Le problematiche emergenti non si limitano più, infatti, alla vista e agli arti superiori o alle posture ma si estendono ai campi elettromagnetici connessi alle tecnologie impiegate e alle condizioni di soggezione e stress di un lavoro da remoto e spesso in contesti chiusi e isolati imponendo dunque un completo ribaltamento della concezione del tema della salute e sicurezza sottesi ai moderni dispositivi.

Dinanzi alle sempre più pressanti istanze, da parte dei lavoratori, verso forme di flessibilità idonee a garantire la conciliazione tra tempi della vita e tempi del lavoro, l'introduzione di diritti di accesso al lavoro flessibile, diritti di priorità o, ancora, diritti di richiesta del lavoro agile sono da considerarsi strumenti adeguati a rispondere all'interesse dei lavoratori e delle aziende. Questo tuttavia a condizione di una regolazione multilivello con poche ipotesi inderogabili ben identificate dal legislatore (soprattutto con riferimento a condizioni di vulnerabilità oggettiva) e ampio spazio alla regolazione collettiva e di prossimità idonea a cogliere il giusto equilibrio tra istanze dei lavoratori e esigenze delle organizzazioni. Decisamente più problematica è la gestione diretta di questi profili ad opera delle parti individuali del rapporto di lavoro, senza cioè interferenze da parte della fonte normativa o contrattual-collettiva, come nel modello ipotizzato dalla vigente legislazione in materia di lavoro agile che, peraltro, andrebbe raccordata con l'avviso comune del 2004 in materia di telelavoro vista la rilevante sovrapposizione funzionale ed

organizzativa se non concettuale tra le due modalità di organizzazione di un lavoro svolto con regolarità (anche se solo parzialmente o in modo alternato) da remoto.

In considerazione dei rischi connessi alla reperibilità e alla connessione costante agli strumenti di lavoro, l'estensione del diritto alla disconnessione può essere ritenuta come una misura efficace e adeguata per rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori. È tuttavia preferibile che le misure per assicurare tale diritto siano previste, fatta salva una cornice legislativa standard, dalle parti collettive in sede di contrattazione aziendale, o almeno di settore. Al fine di garantire l'efficacia e l'effettività di tale tutela si ritiene opportuno ricollegare l'obbligo di implementazione delle misure in materia di diritto alla disconnessione ad una specifica sanzione.

V.
**I PROCESSI DI INTEGRAZIONE E IBRIDAZIONE
TRA FORMAZIONE, APPRENDIMENTO,
RICERCA, LAVORO**

Analisi

Il paradigma delle *learning regions* è indubbiamente risalente ad almeno trenta anni fa. Al periodo in cui, per la prima volta, emergeva l'importanza di intrecciare filiere su scala locale per la realizzazione di prodotti capaci di competere su scala internazionale anche grazie alla condivisione di competenze e conoscenze appartenenti a più soggetti. Attore di creazione del valore non era più la singola impresa ma un determinato territorio. Altrettanto risalente è il paradigma della economia della conoscenza, secondo il quale è il possesso di determinati saperi, e non la disponibilità di grandi volumi di produzione, a determinare il valore economico dei diversi territori. Questo fino ad arrivare, in tempi più recenti, a riconoscere nelle città le fabbriche del futuro e nei territori un modello di contesto produttivo aperto alla innovazione e allo sviluppo. Ebbene, il paradigma della IV Rivoluzione Industriale esalta questa rinnovata centralità acquisita dai territori nei processi di creazione del valore soprattutto là dove vengano a crearsi ecosistemi della innovazione capaci di unire impresa, ricerca e formazione. Rispetto alle categorie già ricordate e presenti in letteratura, la specificità propria dell'ecosistema sta nel mettere in relazione paritetica, dinamica e continua nel tempo istituzioni formative, imprese, centri di ricerca, enti pubblici e privati locali, partecipanti ai processi di costruzione del valore, attori locali del sistema di relazioni industriali e del welfare di prossimità.

Questi imponenti processi di ibridazione, che portano alla integrazione tra apprendimento, lavoro, ricerca e innovazione, hanno dato lo sviluppo a forme miste tra formazione e lavoro o ricerca e lavoro (come gli apprendistati del sistema duale, i tirocini,

l'alternanza formativa, i dottorati industriali e i dottorati in impresa) che in buona parte sfuggono, nella loro dimensione pratica e operativa e fuori da riferimenti a meri adempimenti formali, alla attuale normativa prevenzionistica.

Data la rilevanza strategica ricoperta da questi percorsi di creazione del valore è allora importante ragionare su di essi riconoscendo, da una parte, la loro emergente centralità nei contesti lavorativi e produttivi attuali e, dall'altra parte, approfondendo il ruolo giocato dalla normativa di tutela della salute e sicurezza rispetto a quanti (giovani in primis ma non solo) sono coinvolti in percorsi duali di formazione (a partire dall'apprendistato di primo livello e dall'apprendistato di alta formazione) o comunque frequentano stabilmente contesti produttivi senza tuttavia un vero e proprio contratto di lavoro (dottorandi e assegnisti di ricerca, borsisti, stagisti, ricercatori e progettisti free lance, startupper). La normativa attuale di riferimento non risponde infatti adeguatamente, anche in termini di coperture assicurative e responsabilità contrattuali, alle nuove esigenze emergenti dai contesti produttivi e di lavoro ibridi e da quegli spazi estesi e articolati che attivano collaborazioni aperte e logiche di rete dove sfumano diritti, obblighi e responsabilità quantomeno nella loro titolarità formale e in quella sostanziale.

Del pari le trasformazioni in atto incidono sia sui percorsi di apprendimento (che escono sempre più spesso dai tradizionali contesti fisici della formazione e dell'apprendimento) sia sui mestieri, sulle professionalità, sui contenuti del lavoro e sulle competenze richieste. Lo testimonia, da un lato, la scomparsa di alcuni lavori e dall'altro la nascita di un gruppo di lavoratori che è stato definito con l'etichetta di *knowledge workers* o mediante termini affini e intesi come: classe creativa, personale qualificato, professionisti, esperti, lavoratori autonomi di seconda generazione, esperti, specialisti, *knowledge producers*, *metalworkers*, *information workers* e *white-collar workers*.

Si tratta, indubbiamente, di un gruppo di lavoratori che presenta una forte eterogeneità: confluiscono in questo raggruppamento sia professionisti regolati da ordini e albi sia professionisti non regolati e non inseriti nei sistemi di inquadramento e classificazione del personale, tipici della contrattazione collettiva. Tratti comuni sono, per contro, utilizzo diffuso e congiunto di facoltà cognitive, relazionali e comunicative, inediti e diffusi livelli di instabilità occupazionale, precarietà economica, nuove forme di disuguaglianza, maggiori gradi di autonomia e responsabilità, insorgenza di nuovi rischi e assenza di coperture dai fattori di rischio tra cui quelli delle malattie professionali, e spesso anche dell'infortunio sul lavoro.

Sono queste nuove figure che si trovano a transitare sempre più spesso non solo tra differenti status occupazionali e professionali ma anche tra diversi luoghi di lavoro, a spostarsi indistintamente sul territorio nazionale e internazionale e non devono rispettare predefiniti tempi di lavoro, perché rispondono a una logica progettuale per cicli, programmi di lavoro e fasi destrutturate.

Le riflessioni fin qui richiamate hanno ricadute fino ad oggi scarsamente considerate sia nella letteratura sia nella normativa in tema di salute e sicurezza. Tenuto conto dei molti profili professionali emergenti, sia afferenti al gruppo dei *knowledge workers* sia alla cosiddetta *gig economy*, è ormai chiaro quanto la loro tutela dal punto di vista della salute e sicurezza appaia obiettivamente complessa: proprio in funzione dei vari luoghi in cui operano essi dovrebbero detenere misure prevenzionistiche e dispositivi di protezione *ad hoc*, una formazione mirata e una chiarificazione dei soggetti a cui compete la responsabilità della loro tutela, dato che spesso si relazionano con organizzazioni differenti e, soprattutto, progettano e organizzano il proprio lavoro in parte autonomamente assumendosene la responsabilità.

Sembra così delinearci la necessità di presidi esterni alle singole organizzazioni, ma garantiti all'interno dei sopra menzionati ecosistemi del lavoro e dell'innovazione. Emerge poi il problema,

anch'esso correlato alla salute dei nuovi professionisti, della tutela previdenziale, considerato il fatto che le loro carriere sono spesso frammentate e discontinue. Circostanza questa che è a sua volta fonte di insicurezze, di disagio professionale e di stress.

Proposte di policy

Per molti dei profili professionali emergenti una tutela in materia di salute e sicurezza appare obiettivamente complessa, in funzione dei vari luoghi in cui operano e della difficoltà di individuare i soggetti giuridicamente responsabili sia in chiave di prevenzione che in termini di risarcimenti. Non appare in ogni caso ragionevole e comunque sostenibile far ricadere il rischio della tutela della salute e sicurezza in capo a questi lavoratori e alla loro responsabilità individuale a partire dalla scelta dei luoghi e delle attrezzature di lavoro. La prospettiva su cui lavorare è quella di un sistema di tutele centrate sulla persona a partire dalle tutele contro le malattie professionali.

Ulteriore elemento caratterizzante le figure qui prese in considerazione è il loro impegno in attività di formazione, qualificante in particolare gli apprendisti e i giovani inseriti in percorsi di tirocinio. Sarebbe quindi opportuno immaginare forme di tutela che vadano a promuovere la salute e il benessere psicofisico di questi soggetti, che si trovano a svolgere contemporaneamente attività lavorative e percorsi di studio o formazione, iniziale o continua, anche grazie alla collaborazione con le istituzioni formative e attraverso un adeguato ed effettivo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.

Per quanto riguarda, specificatamente, le esperienze di tirocinio curriculare svolte all'interno dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO, ex alternanza scuola-lavoro), è necessario superare l'incertezza che accomuna scuola e imprese quando si tratta di definire i profili prevenzionistici. In coerenza con la ricercata circolarità tra formazione e lavoro che contraddistingue questi percorsi, è necessario rendere partecipi della formazione in materia di salute e sicurezza tanto l'istituzione scolastica che l'impresa. Deve quindi essere normativamente sancita (e, quindi, finanziata) la responsabilità della scuola nella erogazione della formazione generale e quella della impresa per quella specifica. Non si tratta di una mera suddivisione dei compiti, ma della naturale conseguenza di un percorso concepito come unico e continuativo, nel quale la salute e la sicurezza non può essere considerato un freddo obbligo legislativo, ma la prima occasione di incontro tra il ragazzo in formazione e il mondo (reale) del lavoro. Tale proposta sarebbe da estendere a tutti i percorsi di tirocinio curriculare, ricomprendendo quindi anche quelli

attivati nei corsi di istruzione e formazione professionale o comunque al di fuori delle ore di PCTO, e quelli progettati e realizzati nell'ambito di percorsi di istruzione terziaria accademica (università e mondo dell'alta formazione) e non (Istituti Tecnici Superiori).

Per quanto poi riguarda, specificatamente, i giovani impegnati in percorsi di formazione duale, la cui peculiarità è quella di essere dipendenti della impresa a differenza dei tirocinanti, occorre interrogarsi se la attuale normativa di riferimento, comprensiva delle specifiche tutele di cui sono destinatari i lavoratori minorenni, risponda adeguatamente alle nuove esigenze di contaminazione e commistione tra attività di formazione e lavoro, promuovendone quindi la diffusione, o se al contrario la ostacoli. La linea guida per un intervento in questo ambito non può che essere la stessa appena ricordata a riguardo dei PCTO: il coinvolgimento di entrambe le parti (scuola e impresa) anche nella formazione in materia di salute e sicurezza, oltre che in quella relativa alle competenze e abilità tecniche e trasversali. La cultura della sicurezza si promuove rendendone da subito evidente la centralità a tutti i ragazzi in dialogo con l'impresa. Anche per i giovani apprendisti duali è quindi necessario che la scuola organizzi la formazione di base, lasciando invece alle aziende i profili più specialistici

Per quanto poi riguarda le tariffe assicurative applicate ai tirocini, il recente intervento dell'INAIL (Decreto Interministeriale del 27 febbraio 2019) sembra andare nella direzione qui prospettata perché la creazione di codici che associano in una unica voce la dimensione formativa e quella lavorativa, appare coerente con i processi di ibridazione tra apprendimento, formazione e lavoro già richiamati. Pare tuttavia necessario intervenire per evitare una involontaria eterogeneità dei fini: l'importo delle nuove tariffe assicurative, sbilanciato su quelli che sono gli importi applicabili alle attività lavorative, genera un aggravio dei costi in capo ai soggetti promotori, tale da indurli o a progettare tirocini che non prevedono un reale coinvolgimento con le attività lavorative, o addirittura a non attivarli, per evitare di andare incontro a costi ritenuti eccessivi. Bene quindi la tariffa univoca, se in grado di individuare un corretto bilanciamento di aliquota tra formazione, anche tradizionale (rischio molto basso) e lavoro (differente per tipologia di attività).

Infine, ferma restando l'obbligatorietà dei corsi di salute e sicurezza per tutti i giovani coinvolti nei percorsi in alternanza formativa (tirocinanti e apprendisti), forse i tempi sono ora maturi per una progressione tecnica e culturale più poderosa: perché non prevedere che ogni giovane iscritto a un corso formativo secondario e terziario possa (o debba) seguire un corso in materia di salute e sicurezza, di taglio il più possibile laboratoriale, anche animato da testimonianze di uomini e donne di azienda, del sindacato, dei formatori professionisti o delle associazioni dei mutilati e degli invalidi? Sarebbe questa una soluzione creativa, ma efficace, per avvicinare gli studenti alle problematiche concrete del mondo delle imprese, rendendo ancor più effettiva quella necessaria ibridazione tra ambiti diversi di cui si è scritto nelle pagine precedenti.

VI. I NUOVI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E SICUREZZA

Analisi

La ricerca segnala i limiti oggettivi di una risposta puramente normativa alle sfide poste dalla IV rivoluzione industriale per la salute e sicurezza nei nuovi ambienti di lavoro. Centrale appare per contro l'avvio di un inedito processo di sviluppo di nuovi mestieri e competenze funzionali alla gestione di un sistema prevenzionistico destinato a operare in contesto economico e sociale profondamente diverso rispetto a quello del recente passato. Il quadro giuridico e istituzionale, del resto, definisce quasi a tavolino un sistema che può essere più o meno coerente con le esigenze di cui stiamo parlando. L'attuazione del sistema prevenzionistico e il suo effettivo funzionamento non possono però essere lasciati solo ai controlli e alla applicazione delle eventuali sanzioni, anche là dove pensate in funzione dissuasiva di condotte non approvate dall'ordinamento. Fondamentale è il presidio di attori e operatori che siano poi in grado di costruire dal basso e far vivere nella realtà quel sistema delineato nell'area del dover essere giuridico.

Allo stato è inesistente una chiara e condivisa definizione del gruppo dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro e delle competenze/professionalità necessarie per operare nei nuovi ambienti di lavoro e in relazione a rischi il cui controllo spesso fuoriesce dai limiti della organizzazione aziendale e dai relativi poteri di direzione e controllo in capo al datore di lavoro e ai suoi preposti. Analogo discorso vale per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che sono oggi di fatto figure delegate a gestire una problematica ma raramente accompagnate nella maturazione di competenze, specializzazioni e professionalità tali per poter interpretare in maniera proattiva e positiva il delicato ruolo.

Anche con riferimento alla più generale popolazione dei lavoratori si segnalata la necessità di un intervento formativo massiccio e moderno a fronte della esposizione a nuovi rischi che non può che partire, come del resto evidenziato in alcuni rinnovi contrattuali, da un robusto processo di alfabetizzazione digitale della forza lavoro entro cui inserire come parte integrante le problematiche di salute e sicurezza.

Vero che, a fronte di queste problematiche, la ricerca empirica denuncia una persistente arretratezza culturale nella concezione dei corsi di formazione in materia prevenzionistica che, nonostante le periodiche denunce, vengono percepiti, frequentati e organizzati come un mero adempimento formale e/o burocratico. In generale emerge comunque un grado di trascuratezza e inosservanza nella costruzione della professionalità degli attori che concorrono alla implementazione e gestione dei sistemi della salute e sicurezza (pensiamo agli stessi formatori) e una conseguente ricaduta su tutta la popolazione lavorativa aziendale. Limite questo che spiega la diffusa inconsapevolezza della importanza, anche in termini di qualità del lavoro ed efficienza produttiva, delle tematiche legate alla salute, alla cura e alla sicurezza delle persone nei processi di lavoro.

Proposte di policy

Piuttosto che una riforma legislativa costruita a tavolino emerge la necessità di avviare un esteso monitoraggio degli attori della sicurezza e dei relativi processi sociali di costruzione delle relative competenze e professionalità. È compito delle istituzioni e dei centri di ricerca con cui collaborano di avviare una mappatura sistematica dei percorsi formativi, scolastici e universitari che concorrono alla costruzione di professionisti e competenze professionali per la sicurezza 4.0 valutandone qualità e pertinenza rispetto ai bisogni emergenti eventualmente di concerto con le parti sociali e con i sistemi bilaterali per la formazione professionale e la formazione continua. In aggiunta, dal momento che è emerso che le figure professionali che operano nel settore non si limitano ai profili identificati e normati dal d.lgs. 81/2008, occorrerebbe compiere una mappatura dettagliata di questi soggetti individuando competenze, conoscenze, abilità e compiti svolti in modo da riuscire a stabilire i confini e le specificità di ciascuna figura nonché i loro specifici contenuti professionali. Tutte le nuove professionalità devono poi essere riconosciute e formalizzate in precise qualifiche contrattuali e qualificazioni professionali in modo da diventare standard del repertorio delle professioni e dei mestieri ed entrare per esso nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale ovvero nei processi di attestazione per le figure di lavoro autonomo o anche di normazione Uni. Un sistema così funzionante permetterebbe di riconoscere e identificare chiaramente le professionalità degli esperti del settore che in questo modo potrebbero più agilmente muoversi tra i diversi mercati del lavoro ed essere riconosciute e selezionate.

Oltre alle figure già esistenti in Italia si potrebbe inserire anche nel nostro Paese, partendo dall'esperienza comparata, la figura dell'Occupational nurse in affiancamento al medico competente e alle altre figure che nei contesti di lavoro si occupano della salute dei lavoratori. Se riconosciuta e istituita nei contesti di lavoro, potrebbe potenziare il sistema prevenzionistico gestendo i nuovi rischi psico-sociali, le dinamiche di genere e le violenze che spesso si sviluppano nei luoghi di lavoro oltre alle tradizionali funzioni che l'attuale Testo Unico riconosce al medico del lavoro.

Da potenziare è anche la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA), figura introdotta da alcuni contratti collettivi e

che non è al momento prevista nel Testo Unico ed è presente soltanto in alcuni settori.

Da rivisitare sono le metodologie formative che dovrebbero sempre meno essere incentrate sui processi (aula, ore, quiz) e sempre più spostare su forme di apprendimento in situazioni di compito e di affiancamento. Fondamentale, per la valutazione e gestione dei rischi, è poi la capacità di lavoro di gruppo dove più esperti concorrono, anche in chiave interdisciplinare, a inquadrare le problematiche di contesti e attività lavorative viste nella loro concretezza e dinamicità. Tutta l'offerta formativa andrebbe monitorata in questa direzione, con la possibilità di prevedere una maggiore libertà di scelta del soggetto formatore, a cui però faccia seguito una maggiore responsabilizzazione del fruitore finale del percorso (il datore di lavoro) rispetto agli esiti dell'apprendimento e alle conseguenti problematiche di salute e sicurezza che vengano poi a verificarsi nel caso concreto. Tutto questo implica di rivisitare gli accordi Stato – Regioni sulla formazione al fine di fissare uno standard nazionale univoco e condiviso che faciliti la diffusione del sapere, la condivisione e le transizioni dei professionisti stessi tra differenti situazioni lavorative in termini di luogo e tipologia contrattuale.

Stabilire a livello normativo la possibilità per i soggetti obbligati di rivolgersi alle professioni “esperte” in materia di salute e sicurezza sul lavoro le quali, sotto la loro responsabilità deontologica, civile e penale, possano garantire la correttezza della progettazione e realizzazione delle misure di prevenzione e protezione in azienda, anche previo accesso al patrimonio informativo di cui al Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP), fonte di conoscenza delle dinamiche infortunistiche e tecnopatologiche di ogni ambito produttivo.

Valorizzare, come avviene per la prevenzione negli ambienti confinati, le attività svolte dalle Commissioni universitarie di certificazione dei contratti di lavoro e di appalto dentro logiche volte a definire sistemi di qualificazione delle imprese abilitate a operare in determinati settori produttivi o lavoratori particolarmente pericolose per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Avviare un processo di riqualificazione, attraverso continui programmi formativi, delle attività ispettive e loro riconduzione alla responsabilità

dell'INL, privilegiando il potere di disposizione e sviluppando la funzione istituzionale di assistenza e consulenza alle imprese.

VII. LE SFIDE DEI MERCATI TRANSIZIONALI DEL LAVORO

Analisi

Le tendenze riscontrate nel corso della ricerca fanno emergere la centralità di una nuova visione del lavoro e dei mercati del lavoro, che inevitabilmente impatta sulla regolazione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non più limitato al perimetro del lavoro produttivo. La IV Rivoluzione Industriale porta a completamento la frantumazione dei mercati interni del lavoro (in passato adeguati ai cambiamenti tecnologici mediante le forme di lavoro flessibile) prospettando continue transizioni occupazionali e professionali che non possono non incidere sul sistema prevenzionistico e sulle stesse tutele assicurative.

Nella prospettiva dei mercati transizionali il tema della sicurezza e ancor di più quello della salute si spostano inevitabilmente dalla organizzazione alla persona, dalla impresa agli specifici mercati transizionali configurabili intorno ad ogni transizione critica come del resto segnalato da esperienze maturate in altri contesti nazionali (il riferimento è soprattutto al modello francese).

Si è già richiamata la necessità di tenere in considerazione le molteplici configurazioni che possono assumere i percorsi di carriera e dunque di una organizzazione del sistema di prevenzione e protezione che sia idonea a leggere le sempre più frequenti transizioni occupazionali dentro e fuori dai confini di una singola organizzazione, tra diversi status occupazionali e contrattuali. Accanto all'emergere di rischi connessi alla diffusione di carriere esterne orizzontali, d'altra parte, si registra una sempre maggiore differenziazione dei rischi connessi al lavoro anche in assenza di mobilità esterne, se si considerano gli intrecci tra transizioni occupazionali interne alla stessa organizzazione o condizione professionale e

transizioni biografiche. Una risposta a tale esigenza è stata individuata in letteratura nella integrazione tra percorsi formativi specifici in materia di salute e sicurezza, percorsi di valorizzazione della professionalità dei lavoratori, welfare, in una ottica di formazione della persona sistemica in cui la formazione su salute e sicurezza diventa parte integrante della professionalità e in tale ottica vanno integrati e coordinati i relativi dispositivi per la individuazione e lo sviluppo delle competenze. Il confronto con esperti della materia ha fatto, d'altra parte, emergere i rischi di una confusione di diversi piani e aree di intervento cui corrispondono diverse obbligazioni del datore di lavoro e la necessità di tenere distinto il momento organizzativo da quello della individuazione degli obblighi e dei relativi mezzi per adempiervi. In questo senso merita attenzione anche il tema del finanziamento delle attività di formazione su salute e sicurezza.

Particolare attenzione merita inoltre, per le stesse ragioni fin qui richiamate, il presidio dei processi di professionalizzazione degli esperti nella area della salute e sicurezza: partendo dalla necessità, già evidenziata, di un riordino complessivo dei percorsi formativi e degli standard di riferimento, occorrerà intervenire sui contenuti professionali in modo da garantire un adeguato presidio dei nuovi rischi e una capacità di risposta, tanto delle imprese quanto degli attori pubblici e privati a vario titolo coinvolti nel sistema di prevenzione e sicurezza, alla complessità generata dalle trasformazioni del lavoro.

Proposte di policy

L'emergere dei mercati transizionali del lavoro richiede un ripensamento radicale dei modelli di regolazione del lavoro che non può certamente essere perseguito con interventi settoriali e in un orizzonte temporale di medio termine. Tuttavia, la consapevolezza delle sfide che essi pongono in termini di prevenzione e gestione dei rischi connessi all'intreccio di molteplici transizioni biografiche e occupazionali suggerisce di verificare l'opportunità e la praticabilità di alcuni obiettivi di riforma, già in parte richiamati ai punti precedenti.

Da un lato, perseguire una politica interministeriale sul tema della sicurezza, della salute e della qualità della vita sul lavoro, strettamente connessa agli interventi di regolazione del lavoro in tutte le sue forme, e garantire un coordinamento più stretto e operativo delle politiche nell'area della salute e sicurezza sul lavoro con la politica di salute pubblica. Dall'altro, promuovere interventi in grado di integrare politiche pubbliche e interventi della autonomia collettiva, ma anche iniziative dei privati, al fine di assicurare a tutti i lavoratori un supporto integrato nella prevenzione dei rischi e nella promozione della salute. Si potrebbe a tal proposito verificare la possibilità di promuovere servizi di consulenza operativa nel campo della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'istituzione a livello regionale di uno sportello unico, in grado di coordinare le iniziative dei diversi attori, intercettando le esigenze delle piccole e piccolissime imprese, ma anche dei nuovi professionisti e dei lavoratori che sperimentano carriere discontinue. Interventi integrati in una logica multilivello potrebbero al contempo contribuire all'obiettivo di riordinare il panorama delle professioni nell'area della salute e sicurezza, per dare certezza alle imprese ed ai lavoratori, attraverso la condivisione degli standard professionali di riferimento (in termini di requisiti richiesti oggi e di anticipazione dei fabbisogni professionali) e delle procedure di riconoscimento dei requisiti professionali.

In questa prospettiva si propone di ripensare e ridefinire, nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro e di un welfare della persona, gli accordi Stato – Regioni sulla formazione dei lavoratori superando vecchie logiche standardizzate e “fordiste” di formazione ed educazione applicabili indifferentemente a tutte le persone secondo livelli di rischi massificati e generici che non sono

adeguati alla diversità e mutevolezza dei nuovi contesti di lavoro e alle nuove tipologie di rischio.

Lo spostamento delle tutele dal contratto verso la persona dovrebbe suggerire, inoltre, il ripensamento di tutti i profili professionali contenuti nel repertorio nazionale delle professioni e degli stessi sistemi di classificazione e inquadramento del personale in modo da contemplare la componente prevenzionistica nello standard di mestiere ovvero di accesso a una determinata professione. In questa prospettiva si potrebbe anche valorizzare il sistema di qualificazione delle imprese, disciplinato per alcuni settori dal Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro, in modo che il sistema di tutela della persona si integri con un criterio selettivo dei soggetti datoriali ammessi a operare nei diversi mercati del lavoro condizionandone l'abilitazione a precisi standard prevenzionistici e a relativi presidi formativi.

Nell'ambito di percorsi lavorativi frammentari, si ritiene infine opportuno che il legislatore si doti di strumenti idonei a considerare l'esposizione a rischi diversi nell'ambito dei diversi rapporti di lavoro al fine della predisposizione di tutele azionabili a prescindere dal rapporto contrattuale in essere in quel dato momento. A questo fine, il sistema di crediti interni al compte prevention nell'ordinamento francese si pone come utile riferimento, pur ritenendosi necessario ampliare i rischi considerati per tenere conto della particolare rilevanza dei rischi psico-sociali.

VIII.
LE TUTELE ASSICURATIVE
TRA INFORTUNIO E MALATTIE PROFESSIONALI

Analisi

Sin dalle origini, la normativa in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro mira ad indennizzare non la lesione in sé, ma il prestatore d'opera per la perdita economica subita per effetto della inabilità prodotta dall'infortunio o, per meglio dire, per il danno economico derivante da tale incapacità. Oggetto della tutela non è dunque la lesione alla integrità fisica del lavoratore, ma l'inabilità che ne consegue e che lo danneggia nella sua capacità produttiva. Di conseguenza, la tutela assicurativa non risponderebbe alla esigenza di assicurare i datori di lavoro e di risarcire un danno ma, come le altre tutele previdenziali, mirerebbe alla liberazione dal bisogno causato ai lavoratori dagli infortuni o dalle malattie professionali. La costruzione del quadro normativo che governa il sistema assicurativo, tutto incentrato sulla distinzione tra malattia e infortunio, inizia a mostrare dei limiti, a tal punto che vi sono diversi studi che sottolineano come eventuali elementi a sostegno di una differenziazione siano da ritenersi ingiustificati. La normativa vigente alimenterebbe, dunque, una asimmetria lessicale artificiosa che dà ancora luogo a differenze nella metodologia valutativa di infortuni sul lavoro e malattie professionali. Tale asimmetria lessicale si traduce anche in asimmetria delle regole relative alla ricostruzione del rapporto causale, investendo gli elementi fondamentali e il metodo del ragionamento giuridico.

Proposte di policy

Incentivazione, con un meccanismo sensibile di “bonus-malus” a valere sui premi INAIL, della adozione ed efficace attuazione in azienda delle misure di prevenzione di infortuni e malattie professionali nonché della effettiva riduzione degli indici infortunistici.

Posto che l'accesso alle tutele di cui al Testo Unico risulta permanentemente ancorato alla tipologia contrattuale del rapporto di lavoro, che rischia di determinare ingiustificabili esclusioni, si suggerisce di agganciare il riconoscimento delle prestazioni ad una nozione giuridica di lavoratore e di soggetto tutelato così come definito dall'art. 2, comma 1, lett. a), del d.lgs. n. 81 del 2008.

Si propone di superare le nozioni di “infortunio” e di “malattia professionale” in favore di una nozione giuridica unitaria, di “patologia da lavoro” quale evento dannoso generato dall'attività di lavoro e che sia eziologicamente connesso o anche solo correlato ad un rapporto di lavoro, sia autonomo che subordinato. Tutte le patologie da lavoro, accertate come tali, dovranno essere indicate nel registro nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate di cui all'art. 10, comma 5 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, prevedendo un regime di onere probatorio attenuato per il lavoratore (secondo il criterio del “più probabile che non”) che le contragga.

IX. IL RUOLO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI NELLA GESTIONE DEI RISCHI EMERGENTI

Analisi

Nell'affrontare i nuovi rischi emergenti resta infine sullo sfondo il ruolo delle relazioni industriali da tempo oggetto di discussione tra chi ritiene siano (non solo nel nome) un residuo del Novecento e chi pensa che siano ancora oggi, per la loro connotazione partecipativa e sussidiaria, la via maestra per una soluzione sostenibile e condivisa dei problemi del lavoro tra cui anche le problematiche di salute e sicurezza sul lavoro.

Abbiamo già ricordato la centralità giocata dai protocolli condivisi di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro che hanno mostrato le potenzialità di rinnovate relazioni industriali. E lo stesso emerge dalla esperienza internazionale e comparata dove sembrano riemergere anche istanze di concertazione sulle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro. Il caso francese, in particolare, segnala un progetto di riforma delle misure e degli obiettivi di tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro che trova il proprio fondamento nell'*Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* sottoscritto lo scorso 9 dicembre 2020.

Proposte di policy

In un contesto di profondi mutamenti tecnici e organizzativi è sempre utile e strategico ricorrere al metodo concertativo al fine di poter adottare uno o più avvisi comuni (a livello bilaterale o anche tripartito con la partecipazione del Governo) diretti ad individuare nuove e idonee misure di prevenzione per i lavoratori. Il metodo concertativo così come strutturato e applicato durante la pandemia per la gestione delle problematiche di salute e sicurezza legate al Covid-19 rappresenta, anche alla luce del contesto internazionale e comparato, una indubbia buona pratica.

Avviare un processo di potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici – i quali già svolgono un ruolo di assistenza delle imprese sugli adempimenti prevenzionistici, nella formazione dei lavoratori e nell’asseverazione dell’adozione ed efficace attuazione in azienda di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza – per raggiungere l’obiettivo di una vera “vigilanza partecipata”, in cui le attività di raccolta di buone prassi e di monitoraggio dei quasi-infortuni siano valorizzate, confluendo (nel SINP, qualora dovesse mai esser reso operativo oppure) in una banca dati integrata, gestita dall’INAIL, che raccolga anche le denunce di infortunio e tutti i dati relativi alla sorveglianza sanitaria su base nazionale.

Il potenziamento degli organismi e attori delle relazioni industriali e il loro raccordo con i soggetti pubblici dovrebbe altresì essere indirizzato ad attività di informazione e sensibilizzazione su questi temi nonché di circolazione delle buone esperienze sul campo, mancando troppo spesso ancora adeguata consapevolezza da parte delle aziende e dei lavoratori tanto delle regole in vigore quanto delle opportunità offerte dal quadro normativo. Non è un caso che buona parte delle risorse a disposizione dell’INAIL per il finanziamento di progetti di reinserimento lavorativo delle persone con disabilità da lavoro, resti inutilizzato.

Nella prospettiva della costruzione (anche) dal basso di un più effettivo sistema di prevenzione la contrattazione collettiva e il dialogo sociale dovrebbero agevolare, a tutti i livelli, forme di partecipazione diretta dei lavoratori al ripensamento dello scambio contrattuale e dei contesti di lavoro in funzione

degli obiettivi di tutela della salute e sicurezza della persona e del benessere organizzativo che si traduce poi maggiore efficienza e qualità degli stessi processi economici e produttivi. A questo scopo, dato il potenziale delle nuove tecnologie per il monitoraggio dei rischi negli ambienti di lavoro, occorrerebbe mettere i lavoratori e i loro rappresentanti nelle condizioni di poter impiegare in maniera proattiva queste strumentazioni, partecipando quindi, a fronte di idonea attività formativa, alla definizione delle finalità di utilizzo dei dati raccolti e alla loro analisi.

In questo senso il sistema prevenzionistico dovrebbe infine prendere atto della centralità della consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti con riferimento alla gestione di tutte le questioni che riguardano la salute e sicurezza durante il lavoro; i lavoratori e i loro rappresentanti non possono subire pregiudizio a causa delle attività di consultazione e partecipazione mentre il datore di lavoro è tenuto a concedere ai rappresentanti dei lavoratori un sufficiente esonero dal lavoro senza perdita di retribuzione e a mettere a disposizione i mezzi necessari per l'esercizio di diritti e funzioni, secondo modalità disciplinate dalla contrattazione collettiva a cominciare dalla informazioni fondamentali e delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti loro affidati, eventualmente anche tramite l'assistenza di soggetti esterni per le tematiche più tecniche; necessità di una riunione periodica in ogni azienda, quale sede per la discussione tra i soggetti del sistema di prevenzione aziendale del livello di attuazione delle misure di prevenzione-protezione e di condivisione della programmazione delle attività di miglioramento nel tempo dei livelli di tutela.

In termini più incisivi sarebbe importante incentivare normativamente ed economicamente le diverse forme di coinvolgimento delle parti sociali e dei rappresentanti dei lavoratori. In questo senso, proprio l'esperienza pandemica, oltre a richiamare l'importanza del metodo concertativo, ha reso evidente la necessità di norme procedurali efficaci nel garantire l'adeguato coinvolgimento di lavoratori e rappresentanze. Tale insegnamento potrebbe essere valorizzato ampliando e rendendo più incisive le prerogative delle rappresentanze e dei sindacati in azienda, attraverso l'estensione di meccanismi procedurali come quello di cui all'art. 4 Stat. Lav. (negoziiazione obbligatoria) o, quanto meno, di prerogative di consultazione.

Con riferimento alla promozione delle salute nei luoghi di lavoro, si rende necessario favorire il dialogo e il confronto tra le parti sociali e gli enti di ricerca e/o le associazioni di pazienti, da cui, come dimostrano le positive esperienze già avviate, possono scaturire importanti iniziative di sensibilizzazione, formazione e prevenzione nei luoghi di lavoro, potenzialmente utili anche a scardinare concezioni di produttività insostenibili per la salute delle persone, nonché, in molti casi, anche per l'ambiente naturale.

Ai fini di una maggiore efficacia delle azioni di prevenzione, si evidenzia come la creazione di organismi di coordinamento tra RLS aziendali e RLS territoriali possa contribuire a far veicolare le buone pratiche, garantendo la diffusione di misure di prevenzione anche in quelle piccole e micro aziende la cui attività di partecipazione del sindacato stenta ad arrivare.

Allegato.

METODOLOGIA E SOGGETTI COINVOLTI

Il metodo adottato per giungere alla redazione del *Libro Bianco* è stato quello del confronto con la rappresentanza del lavoro e delle imprese a livello nazionale (confederale e di categoria) e territoriale, associazioni del settore della salute e sicurezza sul lavoro, imprese, operatori ed esperti qualificati e altri soggetti interessati anche a titolo personale. Alcuni seminari nazionali ed internazionali, pubblici e ad invito, hanno permesso di discutere e mettere meglio a fuoco i punti di maggiore interesse emersi nel corso della ricerca e di giungere successivamente alla redazione di un *Libro Verde* aprendo contestualmente una fase di consultazione pubblica (durata due mesi) con l'obiettivo di raccogliere spunti progettuali e puntuali indicazioni di policy. Fatta eccezione per singole persone fisiche che hanno offerto un contributo e per le interviste svolte con professori universitari, italiani e stranieri, e altri esperti qualificati, nella fase di ascolto pubblico sui contenuti del *Libro Verde* sono stati sentiti o hanno inviato documenti scritti:

ABB Italia	Assindustria	Cgil
ABI	Venetocentro	Cisl
Acciai Speciali Terni Bonfiglioli	Assistal	CNA
AIAS	Associazione Italiana	Coesia,
AIFoS	Elettrosensibili	Coldiretti
Alstom	Assoimprenditori Alto Adige	Confagricoltura Verona
Amazon	Assolavoro	Confartigianato
Angelini	Assolombarda	Confcommercio
ANIA	ASSTRA	Confcommercio
Aninsei	Bracco Imaging	Professioni
	Brembo	Confcooperative

Confesercenti	ERG	Heineken
Confimi Industria	Esselunga	IHI Charging Systems International
Confindustria	Fai-Cisl	Incas group
Confindustria Verona	Farindustria	Manageritalia
Confindustria Bergamo	Federalberghi	Manfrotto
Confprofessioni	Federdistribuzione	Marelli
Consulenti del lavoro	FederlegnoArredo	Nexi Payments
Coopfond-Lega-coop nazionale	Federmanager	Rold
Cremonini	Federmeccanica	Schneider Electric
Ducati	Femca-Cisl	SNFIA
Elettra Sincrotone Trieste	Fim-Cisl	Tenaris
Enel	Fincantieri	UBI Banca
Eni	Fiom-Cgil	Ugl
	Fipe	Uil
	Fisascat	Uilm
	Generali Italia	
	Glovo	

Le domande poste ai vari interlocutori, coincidenti con quelle contenute nel *Libro Verde*, sono state le seguenti:

- 1) *Il mondo imprenditoriale italiano è pronto a beneficiare, da un punto di vista organizzativo e per la generalità delle imprese, delle nuove opportunità offerte dalle tecnologie di migliorare le condizioni di tutela della salute e sicurezza nei nuovi ambienti di lavoro?*
- 2) *Quali interventi normativi (di legge o di contratto collettivo) possono*

essere utili per supportare i processi di innovazione in questo ambito? È ragionevole una politica di incentivi per accompagnare la transizione tecnologica e l'alfabetizzazione digitale dei lavoratori o servono in primo luogo misure di eterotutela o, anche, vincoli e controlli in modo da evitare una diffusione incontrollata nei luoghi di lavoro?

- 3) *I nuovi rischi sono gestibili dal solo datore di lavoro o richiedono una corresponsabilizzazione delle istituzioni pubbliche o dello stesso lavoratore là dove la prestazione di lavoro venga resa senza precisi riferimenti quanto ai tempi e ai luoghi di lavoro o con l'intervento di macchine e tecnologie intelligenti?*
- 4) *Esiste uno spazio per le relazioni industriali per governare questi processi o le tematiche di salute e sicurezza saranno sempre più affidate a logiche civilistiche di responsabilità contrattuale e risarcimento del danno, aprendo spazio, in parallelo, a una rifondazione del sistema previdenziale assicurativo ovvero alla responsabilità dei produttori di queste tecnologie?*
- 5) *È possibile prevedere una riforma della normativa di salute e sicurezza del lavoro da integrarsi dentro la più ampia gestione delle problematiche ambientali e di sanità pubblica?*
- 6) *È sostenibile un impianto di tutele di salute e sicurezza ancora centrato sulla tipologia contrattuale e sulla forma di lavoro e non sulla tutela della persona nel suo mutevole rapporto col lavoro?*
- 7) *È possibile adattare un impianto normativo di salute e sicurezza (il d.lgs. n. 81/2008) pensato per una impresa di medio-grandi dimensioni e sindacalizzata a forme di lavoro non produttivo sempre più rilevanti anche fuori dal c.d. terzo settore e dal lavoro sociale?*
- 8) *Come gestire le problematiche assicurative e di prevenzione in mercati del lavoro non istituzionalizzati o anche completamente digitalizzati che sono spesso anche largamente penalizzati dalla presenza di forme di lavoro irregolare?*
- 9) *La dilatazione di tempi e spazi di lavoro e il rapporto di*

permeabilità tra questi e quelli di vita privata come influiscono sulla determinazione del nesso causale per la qualificazione della malattia come professionale? Il meccanismo di determinazione della stessa e il sistema tabellare sono attuali in questo contesto? Quanto ciò si riflette sulla perdurante validità della distinzione tra malattia e infortunio?

- 10) *In che modo gli strumenti prevenzionistici previsti dalla legge, come la valutazione dei rischi o la sorveglianza sanitaria, possono o devono adeguarsi al nuovo contesto?*
- 11) *Può ancora ritenersi sussistente una distinzione tra salute occupazionale e salute pubblica?*
- 12) *Come è possibile tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori che si trovano a rendere la prestazione lavorativa ovunque (dal territorio circostante l'azienda alle proprie case e abitazioni) e dunque in contesti che sfuggono dal controllo del datore di lavoro?*
- 13) *Ancora, la valutazione dei rischi, per come oggi è concepita all'interno del Testo unico, è adeguata a rispondere alle esigenze che pongono i nuovi ambienti di lavoro o dovrebbe essere ripensata partendo da una nuova definizione che si adatti meglio ai nuovi contesti lavorativi? E le normative di tutela della salute e sicurezza previste per il c.d. lavoro agile e per gli spazi di coworking sono adeguate o richiedono un profondo ripensamento?*
- 14) *Dinanzi alle sempre più pressanti istanze, da parte dei lavoratori, verso forme di flessibilità idonee a garantire la conciliazione tra tempi della vita e tempi del lavoro, l'introduzione di diritti di accesso al lavoro flessibile, diritti di priorità o, ancora, diritti di richiesta del lavoro flessibile sono da considerarsi quali strumenti adeguati a rispondere all'interesse dei lavoratori e delle aziende? Tale introduzione è preferibile venga definita per legge o direttamente nei contesti aziendali in accordo tra rappresentanze dei lavoratori e azienda? Oppure si ritiene che si tratti di profili che debbano essere gestiti direttamente dalle parti individuali del rapporto di lavoro, senza interferenze da parte della fonte normativa o contrattual-collettiva?*

- 15) *In considerazione dei rischi connessi alla reperibilità e alla connessione costante agli strumenti di lavoro, l'estensione del diritto alla disconnessione può essere ritenuta come una misura efficace e adeguata per rispondere alle esigenze di aziende e lavoratori? È preferibile che le misure per assicurare tale diritto siano previste direttamente dalla legge, siano rimesse alle parti collettive insede di contrattazione aziendale, o almeno di settore, o siano gestite a livello del singolo rapporto di lavoro?*
- 16) *Nel contesto degli ecosistemi della innovazione e della formazione, come regolare e gestire la compresenza, nei medesimi luoghi e tempi, di soggetti coinvolti in attività produttive e attività formative, tutelandone le specificità senza riproporre le dicotomie tradizionali tra tempi e spazi dell'apprendimento e tempi e spazi del lavoro?*
- 17) *Come favorire e non ostacolare le molteplici transizioni tra periodi di apprendimento, lavoro, ricerca e formazione che possono avvenire nella vita di ogni singolo lavoratore? Come facilitare, quindi, l'integrazione tra questi aspetti, superando una logica regolativa parcellizzata e a compartimenti stagni proprio con riferimento alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro?*
- 18) *Per molti dei profili professionali emergenti una tutela in materia di salute e sicurezza appare obiettivamente complessa, in funzione dei vari luoghi in cui operano, e di non chiara gestione. È ragionevole lasciare il rischio della tutela di salute e sicurezza in capo a questi lavoratori e alla loro responsabilità individuale? Non è pensabile un sistema di tutele centrate sulla persona a partire dalle tutele contro le malattie professionali?*
- 19) *Chi deve farsi carico dello sviluppo delle professionalità e delle competenze professionali per la salute e sicurezza 4.0? Quali percorsi e metodi di apprendimento sarà necessario sviluppare per aggiornare, ampliare e trasformare le professionalità per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro?*
- 20) *Come evolvere l'attuale sistema della salute e sicurezza in una ottica non limitata ai luoghi di lavoro ma globale e diffusa a tutte le*

transizioni che si sperimentano nell'arco della vita? In particolare al fine di perseguire l'obiettivo della promozione e del mantenimento del più alto livello possibile di benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori e non solo la conservazione delle loro capacità lavorative.

- 21) *Come gestire il nodo della copertura prevenzionistica dei lavoratori autonomi e dei nuovi lavoratori delle piattaforme?*
- 22) *Come organizzare un sistema prevenzionistico non limitato alle singole organizzazioni ma aperto al territorio?*
- 23) *Oltre al tentativo compiuto dal legislatore attraverso l'art. 13 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, come è ulteriormente possibile favorire il superamento della distinzione tra infortunio e malattia professionale?*
- 24) *È possibile identificare una nozione giuridica unitaria di patologia da lavoro, il cui accertamento e qualificazione siano sorretti da altrettante unitarie regole di indagine?*
- 25) *In un contesto di profondi mutamenti tecnici e organizzativi, è utile e strategico ricorrere al metodo concertativo al fine di poter adottare un protocollo condiviso teso ad individuare nuove e idonee misure di prevenzione per i lavoratori? Quali potrebbero essere i limiti del modello concertativo rispetto alla individuazione di nuove misure di prevenzione? Il metodo concertativo così come strutturato e applicato durante la pandemia per la gestione delle problematiche di salute e sicurezza legate al Covid-19 potrebbe risultare adatto ed efficiente per individuare adeguate misure di prevenzione rispetto ai rischi generati dalla IV Rivoluzione Industriale?*

Parte II.
BUONE PRATICHE

1. Introduzione

Nella breve rassegna che segue sono riportate le buone pratiche (*best practices*) ⁽¹⁾ che sono emerse durante l'indagine, attraverso l'analisi di documentazione di varia natura (regolamenti aziendali, contratti collettivi, interviste, piattaforme informatiche, report dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro), per affrontare il cambiamento organizzativo prodotto dall'avvento della IV Rivoluzione Industriale. Le esperienze che saranno riportate riguarderanno tanto casistiche nazionali che internazionali (queste ultime indicate all'interno di appositi box). Obiettivo di questa rassegna, infatti, è proprio quello di far emergere come nelle realtà produttive ci si stia orientando per affrontare i nuovi rischi, non solo quelli generati dal contesto produttivo, ma anche quelli connessi alle trasformazioni della società (invecchiamento progressivo della popolazione, fasce deboli ecc.). La condivisione delle buone pratiche, infatti, può condurre all'individuazione di soluzioni di natura organizzativa o procedurale, utili nel monitorare il cambiamento del contesto aziendale e funzionali all'innalzamento del livello di sicurezza generale.

(1) Con il termine "buone pratiche" non si intende fare riferimento esclusivamente alle buone prassi definite dal legislatore italiano all'art. 2, lett. n, del d.lgs. n. 81/2008 (quali «soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione»), ma si intende includere tutte quelle pratiche rintracciate in diversi contesti produttivi, anche oltre confine, che possono risultare in concreto utili ad innalzare il livello di sicurezza ai fini della tutela dei lavoratori.

2. La prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro tra trattamento dei dati ed evoluzione dei sistemi di prevenzione e monitoraggio

2.1. Strategie di monitoraggio dei rischi negli ambienti di lavoro: l'uso di nuove tecnologie e *big data*

L'impiego delle tecnologie di nuova generazione rileva non solo dal punto di vista della evoluzione dei processi produttivi, dei mestieri e delle mansioni. Centrale, per quanto ancora poco indagato, è il loro impatto sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro. Infatti, le possibilità di una raccolta sistematica dei dati possono favorire nuove modalità di organizzazione dei processi produttivi capaci di incidere su diversi profili. Da un lato, si può riuscire a prevedere con largo anticipo eventuali rischi futuri e segnalare condotte dei lavoratori che si discostino dagli standard di prevenzione. Dall'altro lato, è possibile utilizzare la raccolta aggregata dei dati anche per monitorare il rendimento professionale e le eventuali situazioni di vulnerabilità del prestatore di lavoro.

In questa prospettiva, l'accordo collettivo aziendale stipulato tra Partesa S.r.l., un'impresa appartenente al gruppo Heineken, e le organizzazioni sindacali Filcams-Cgil e Fisascat-Cisl stipulato in data 7 giugno 2018 disvela il potenziale che l'impiego della tecnologia potrebbe apportare nella valutazione dei rischi da prevenire negli specifici contesti produttivi. L'accordo, stipulato ai sensi dell'art. 4 Stat. lav. (l. 20 maggio 1970, n. 300), ha ad oggetto l'adozione di una applicazione che potrà essere installata dai dipendenti dell'azienda sui propri smartphone. Attraverso questa applicazione, l'azienda, che si occupa di distribuzione di prodotti *food & beverage*, potrà fornire delle indicazioni utili ad aumentare la sicurezza dei comportamenti durante la guida dei veicoli aziendali (ad esempio, la velocità e l'attenzione). Sebbene nell'accordo venga specificato che non vi è l'obbligatorietà dell'utilizzo dell'*app* da parte dei lavoratori e che la raccolta di dati avviene in forma aggregata (per un campione minimo di dieci lavoratori), l'azienda

s'impegna comunque a rispettare la normativa vigente relativa al trattamento dei dati prodotti, in modo tale da garantire che la stessa non venga utilizzata per monitorare i singoli comportamenti di guida.

L'aspetto interessante di questa pratica riguarda l'utilizzo dei dati raccolti in modo aggregato: escluse le possibilità di verifica del corretto adempimento, si specifica che i dati sono comunicati ai lavoratori (che conoscono il dato relativo al proprio comportamento) durante le riunioni di sicurezza, così da evidenziare i maggiori rischi e consigliare comportamenti più sicuri. Pertanto, la raccolta e gestione del dato diventa un bene che viene impiegato nell'interesse della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Nella stessa direzione si pone l'iniziativa assunta da ArcelorMittal Italia presso gli stabilimenti siderurgici di Taranto, dove il 17 giugno 2019 sono state distribuite le nuove tute agli operai. Dalla lettura del verbale relativo alla riunione avuta con gli RLS, emerge che oltre all'affissione del nuovo marchio, la società subentrata comunicava anche che le nuove tute avrebbero contenuto, tra le cuciture, un microchip, la cui apposizione sarebbe stata finalizzata esclusivamente a monitorare e tracciare «il ciclo di vita del D.P.I. nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti e dalle ISO EN in materia». L'inserimento di microchip a carattere numerico all'interno degli abiti da lavoro, per evitare di risalire all'identità del lavoratore, è una pratica molto frequente, soprattutto nel comparto delle lavanderie industriali.

Degno di nota è anche il progetto Smooti, messo a punto dalla società Tim S.p.A. in partnership con il laboratorio di robotica percettiva Percro dell'Istituto TeCIP (Tecnologie della Comunicazione, Informazione, Percezione) della scuola superiore Sant'Anna. La ricerca ha condotto alla realizzazione di alcuni dispositivi che i lavoratori possono indossare facilmente e sono caratterizzati da sensori inerziali ed elettromiografici (in grado di captare i segnali elettrici emessi dai muscoli) non invasivi. Attraverso questo sistema indossabile, si possono ricostruire i

movimenti e gli sforzi muscolari compiuti da un lavoratore durante la movimentazione manuale di carichi pesanti, facilitando l'educazione alla corretta esecuzione dei movimenti e fornendo supporto scientifico ai medici, per una valutazione dello sforzo fisico esercitato. La ricerca sta proseguendo per sviluppare un sistema che consenta di analizzare i movimenti dei lavoratori in tempo reale e quindi di segnalare tempestivamente le criticità.

Nell'ambito del settore edile, è stato avviato un progetto per l'ideazione e l'impiego di un bracciale elettronico finalizzato a creare e gestire un sistema di monitoraggio della salute dei muratori nei cantieri. Il progetto, finanziato dalla Regione e della Camera di commercio di Brescia e sviluppato con il supporto dell'Ente Sistema Edilizia Brescia (ESEB) in collaborazione con l'Università degli Studi di Brescia, l'Università di Verona e la partecipazione dei sindacati, è ora stato implementato in diversi cantieri edili del bresciano.

Il dispositivo permette di raccogliere: a) parametri fisiologici dei lavoratori (ritmo cardiaco, frequenza cardiaca, frequenza respiratoria, pressione arteriosa, ossigeno e glucosio nel sangue, temperatura corporea, livello di stress, qualità del sonno, calorie bruciate, scale salite/scese ecc.); b) parametri ambientali (qualità dell'aria, pressione barometrica, perdite di gas, umidità, temperatura, illuminazione); c) dati relativi alla localizzazione (prossimità o presenza in zone rischiose o interdette, utilizzo non autorizzato di macchinari o attrezzature).

Ungheria

Presso la Mavir Zrt., azienda ungherese operante nel settore energetico, nella prospettiva di migliorare le condizioni di lavoro, la dirigenza ha introdotto l'utilizzo di microfoni integrati nei caschi, con radio ad altissima frequenza collocate sotto le ascelle, per potenziare la comunicazione tra i lavoratori. Inoltre, tutti i veicoli utilizzati a servizio delle linee di

trasmissione sono stati dotati di defibrillatori automatici e il personale ha ricevuto una formazione adeguata al loro utilizzo. Sono stati predisposti anche sistemi GPS personali di risposta di emergenza; tali dispositivi includono un pulsante di emergenza, segnalano le cadute tramite un sensore di accelerazione, e rilevano e azionano segnali se la persona che li indossa rimane immobile per un certo periodo di tempo.

Repubblica Ceca

Presso il dipartimento del Ministero degli interni, in favore di funzionari di polizia, vigili del fuoco e altri membri degli organismi di pubblica sicurezza, è stato adottato il test Optima, una moderna e avanzata tecnologia che valuta la condizione fisica, i livelli di stress e le abilità motorie attraverso la misurazione della variabilità della frequenza cardiaca e dell'attività elettrica del cervello.

2.2. Sistemi di prevenzione e ruolo delle rappresentanze sindacali: cosa insegna l'esperienza della pandemia da Covid-19

Per contrastare la diffusione del Coronavirus negli ambienti di lavoro, in diverse realtà le parti sociali hanno stipulato delle intese con gli enti regionali per agevolare e facilitare l'accesso al test molecolare e la relativa refertazione. In Emilia-Romagna, infatti, nel 2020 l'Assessorato al lavoro e allo sviluppo economico, d'intesa con l'Assessorato alla salute e le organizzazioni sindacali firmatarie del Patto per il lavoro, si è impegnato, sottoscrivendo un apposito protocollo, a garantire che presso le strutture sanitarie accreditate venisse eseguito il tampone molecolare entro 48 ore dalla presentazione della richiesta avanzata dai dipendenti delle aziende aderenti alle associazioni sottoscriventi il protocollo, procedendo alla successiva refertazione entro le successive 48 ore. Il protocollo registra anche l'impegno di alcune associazioni di categoria (Aiop e Anisap) e di alcune strutture sanitarie (Hesperia Hospital) «a definire un prezzo compreso, orientativamente fra euro 12 ed

euro 22 per la esecuzione e registrazione dei risultati dei test effettuati nell'ambito dei programmi di screening promossi» dai datori di lavoro ai quali si applica il protocollo d'intesa.

L'associazione Lapam, operante a livello territoriale, al fine di rendere capillare ed effettiva la diffusione dei protocolli anti-contagio introdotti dalla normativa emergenziale, offre alle proprie imprese associate la possibilità di richiedere una consulenza a Pas, Progetto Ambiente Sicuro, società controllata dalla stessa. La consulenza è orientata ad individuare fonti di rischio e misure di prevenzione e protezione in relazione ad uno specifico contesto di lavoro, nonché ad agevolare l'informazione dei dipendenti e favorire la conformità ai requisiti di legge e di protocollo. La diffusione di questo servizio è stata notevole, in particolare nell'ambito delle piccole e medie imprese.

L'ente bilaterale dell'artigianato dell'Emilia-Romagna Eber, a seguito della sottoscrizione del protocollo sindacale anti-contagio avvenuta il 24 aprile 2020, ha messo a disposizione delle aziende artigiane un documento che va ad integrare il documento di valutazione dei rischi (DVR), facilitando l'obbligo datoriale di aggiornamento dello stesso a fronte del rischio da contagio del Covid-19. Allo stesso modo, l'Eber ha predisposto una check-list che, riprendendo le misure previste dal protocollo di aprile 2020, supporta le imprese nel verificare che tutti gli adempimenti scaturenti dalla legislazione emergenziale siano stati eseguiti, fungendo, quindi, anche da strumento utile per dimostrare l'adempimento delle misure prescritte dalla legge e dal protocollo stesso in caso di ispezioni da parte degli enti preposti. Il documento realizzato dall'Eber contiene anche dei contatti telefonici da utilizzare nel caso in cui si vogliano segnalare casi sospetti di presunto contagio. In sostanza, il datore di lavoro che aderisce all'ente bilaterale invierà attraverso un messaggio di posta elettronica certificata (PEC) un documento nel quale segnare tutte le misure adottate per contrastare la diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro. Gli organismi paritetici, ricevuto il documento, esercitano

L'attività di monitoraggio, approfondendo il grado di tutela raggiunto da ogni singola azienda attraverso l'esame della relativa check-list e, di riflesso, dall'intero comparto dell'artigianato. L'inizio della check-list, poi, avviene anche nei confronti dei RLST, i quali, svolta la formazione aggiuntiva a distanza in materia di Covid-19, possono intervenire, laddove ritenuto necessario, nelle singole realtà imprenditoriali. Il sistema imperniato sulla compilazione della check-list sembra raccogliere una positiva, seppur necessariamente parziale e temporanea, valutazione, posto che dei complessivi 680 sopralluoghi effettuati dall'Ispettorato territoriale del lavoro per controllare l'applicazione delle misure anti-contagio, da marzo a ottobre 2020, la percentuale di aziende irregolari non raggiunge il 10%.

Per rendere ancora più diffusa la conoscenza delle misure anti-contagio da adottare, l'ente bilaterale in questione, attraverso la sottoscrizione di un accordo datato 7 maggio 2020 con la Regione Emilia-Romagna, ha messo a totale disposizione delle aziende artigiane e dei loro lavoratori, grazie all'opera degli organismi paritetici, una delicata funzione di monitoraggio delle misure anti-contagio, nella quale sono stati coinvolti anche esperti dei servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle aziende sanitarie locali, ai quali è stata inoltre attribuita l'erogazione dell'aggiornamento formativo a favore dei RLST, anch'essi chiamati a contribuire fattivamente alla divulgazione degli strumenti di natura informativa. Tale formazione, inoltre, per espressa previsione pattizia, è stata resa anche con modalità di apprendimento a distanza, il che dimostra il proficuo utilizzo delle tecnologie di ultima generazione per finalità di prevenzione sul lavoro. Allo stesso tempo, con la sottoscrizione dell'accordo sindacale regionale del 12 gennaio 2021, l'Eber si è altresì fatto carico del costo relativo all'adesione alla campagna di screening, lasciando dunque indenni i datori di lavoro da ogni onere economico ad essa relativo, sia che optino per l'esecuzione diretta sia che preferiscano il servizio delle strutture convenzionate.

3. Buone pratiche per la valutazione dei rischi sul lavoro

Già riconosciuto nel 2013 in Italia come buona prassi dalla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 81/2008, il progetto *Impresa Sicura*, realizzato dagli enti bilaterali dell'artigianato dell'Emilia-Romagna (Eber) e delle Marche (Ebam) con il supporto dell'INAIL, è stato di recente implementato e ottimizzato. Gli enti bilaterali hanno realizzato una piattaforma informatica in grado di accompagnare le imprese registrate alla redazione, all'aggiornamento costante e all'adattamento del DVR ai propri contesti produttivi, nonché di rendere efficiente la formazione e l'informazione dei lavoratori. La piattaforma è in grado di raccogliere anche esperienze connesse ai contesti produttivi delle imprese associate, con l'obiettivo di condividerne le problematiche e favorire la crescita dell'informazione preventiva rispetto ai possibili rischi che emergono dalle lavorazioni.

In particolare, *Impresa Sicura* si caratterizza per il suo potenziale in termini di supporto per l'applicazione della procedura standardizzata per la valutazione sui rischi elaborata dal d.i. 30 novembre 2012, ai sensi del quale le imprese fino a 10 dipendenti non potranno più avvalersi del sistema autocertificativo ma dovranno ricorrere a tale strumento ai fini della valutazione dei rischi. La procedura standardizzata consiste in un mezzo di natura procedurale, con evidenti finalità di semplificazione e per questo dedicato ai datori di lavoro di piccole dimensioni, utile per effettuare la valutazione dei rischi prescritta dal d.lgs. n. 81/2008. La piattaforma di *Impresa Sicura* assiste passo dopo passo il datore di lavoro, dall'attività di valutazione a quella successiva di elaborazione del relativo documento, con messa altresì a disposizione dei relativi supporti documentali necessari a tal fine. I quattro passi di cui si compone la procedura sono, nell'ordine: a) descrizione della azienda, del ciclo produttivo, delle attività e delle mansioni; b) individuazione dei pericoli presenti in azienda; c) valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure

di prevenzione e protezione attuate; d) definizione del programma di miglioramento.

Nella stessa direzione, opera anche Pas, quale società controllata da un'associazione datoriale che assiste le imprese anche nell'organizzare l'addestramento non obbligatorio di dipendenti esposti a particolari tipologie di rischio nascenti dal processo produttivo.

Germania

Continental AG, azienda automobilistica tedesca, ha istituito squadre dedicate all'ergonomia in tutte le proprie sedi per individuare e valutare i rischi professionali di natura fisica e psicosociale. Le squadre valutano e analizzano l'esposizione e riprogettano gli ambienti di lavoro per alleviare, grazie a una migliore ergonomia, il carico di lavoro fisico e l'esposizione. In tal modo gli ambienti di lavoro vengono adattati, ovunque sia possibile, a lavoratori e lavoratrici di tutte le età; ciò migliora le condizioni di lavoro per tutti. Le squadre di ergonomia lavorano specificamente alla prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici e alla riduzione dell'esposizione complessiva a rischi e sovraccarico fisico. Le squadre hanno elaborato valutazioni aggiornate degli attuali livelli di esposizione per ogni luogo di lavoro.

È stato impiegato un sistema software di documentazione per raccogliere dati demografici relativi a tutte le sedi, costituire banche dati sull'esposizione estese a tutta l'azienda ed elaborare buone pratiche. La banca dati sull'esposizione si può utilizzare, ad esempio, per la prevenzione primaria, fissando punteggi di rischio per i vari ruoli. I dati possono essere impiegati a sostegno della ricollocazione dei lavoratori a incarichi più adatti, se il loro rendimento è limitato a causa delle condizioni di salute. Ciò può risultare particolarmente utile per quei dipendenti che tornano al lavoro dopo un periodo di riabilitazione.

Spagna

Tra le buone prassi degne di nota in questo contesto, è possibile rilevare l'inserimento, nei contratti collettivi settoriali o aziendali, dell'impegno delle parti ad integrare la prevenzione dei rischi sul lavoro in tutti gli ambiti della politica dell'impresa. È il caso, ad esempio, del *Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020*, il quale all'art. 14.1. espressamente prevede che la direzione aziendale, i rappresentanti dei lavoratori e gli stessi lavoratori siano chiamati «al più rigoroso rispetto, controllo e applicazione di tutte le norme di prevenzione e sicurezza vigenti».

Altra buona prassi è l'identificazione dei rischi specifici del settore, dell'attività economica o dell'impresa. Un esempio virtuoso in tal senso è quello del *XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales*, il cui art. 123 stabilisce che, «nell'ambito della politica di salute e sicurezza dell'impresa, si prevede l'obiettivo di sostituire le sostanze scientificamente catalogate come distruttori endocrini, laddove tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile». O ancora, il *IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios*, il quale all'art. 52 identifica nello specifico i rischi connessi alla presenza o utilizzo di agenti chimici, individuando altresì misure concrete per la valutazione dei rischi sul lavoro associati a tali fattori di rischio.

Rientra tra le buone prassi anche quella di definire in maniera dettagliata le caratteristiche della valutazione iniziale dei rischi, specialmente con riferimento a determinate categorie di lavoratori, come ad esempio i lavoratori particolarmente sensibili, i telelavoratori, o altri collettivi che, per le loro caratteristiche richiedono una specifica valutazione dei rischi. A tal riguardo viene riportato come esempio virtuoso il *XIX Convenio colectivo general de la industria química*, il cui art. 70 esige l'adozione di «una prospettiva di genere nella prevenzione dei rischi sul lavoro, posto che l'esposizione a questi ultimi nel settore nell'industria chimica possa essere differente per uomini e donne in funzione delle loro rispettive caratteristiche biologiche».

O ancora, è certamente buona prassi la definizione dettagliata della metodologia o del procedimento per la valutazione iniziale e periodica dei rischi sul lavoro. In tal senso, viene citato il *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines*, il quale, all'art. 67 prevede per l'impresa l'obbligo di elaborare una «mappa dei rischi che parta dalla loro valutazione e che consenta di

conoscere la situazione dei diversi posti di lavoro presenti in sede con riferimento al livello di rischio a ciascuno afferente, e che possa servire da base per l'adozione delle misure correttive necessarie alla riduzione del rischio stesso». Sulla stessa linea, ancora una volta il *XIX Convenio colectivo general de la industria química*, che all'art. 70 identifica i valori di riferimento per la valutazione e il controllo dei rischi, rimandando ai «valori limite di esposizione ambientale e biologici elaborati dall'*I.N.S.H.T. del Ministerio de Trabajo* nel documento *Limiti di esposizione professionale per agenti chimici in Spagna*, che annualmente aggiorna e pubblica il citato organismo». Tale articolo prevede inoltre che, laddove venga individuato un elevato livello di rischio, «dovrà in ogni caso fissarsi un termine entro il quale il rischio dovrà essere scomparso, senza che ciò arrechi alcun danno al lavoratore. Ciò comporterà necessariamente il divieto assoluto di realizzare ore straordinarie, nonché qualunque cambiamento nell'orario che comporti un incremento dell'esposizione al rischio».

Infine, è indicata come buona prassi quella di definire i casi in cui è necessario un aggiornamento della valutazione dei rischi sul lavoro, a fronte di cambiamenti nelle condizioni di lavoro, negli strumenti di lavoro, o a fronte di nuovi prodotti o sostanze o dell'introduzione di nuove tecnologie. Tra i contratti che meglio evidenziano questo aspetto viene citato il *II Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector de aparcamientos y garajes (2016-2020)*, il cui art. 80 stabilisce che «qualunque ampliamento o cambiamento nelle installazioni degli stabilimenti, nei macchinari o nella tecnologia applicata ai diversi posti di lavoro comporterà necessariamente una valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro che possano derivarne, così come l'obbligo di darne informazione ai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori coinvolti». O ancora, il *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines*, il quale all'art. 67 stabilisce che «la valutazione dei rischi di ciascun posto di lavoro sarà soggetta a revisione ogni qualvolta si introducano cambiamenti che possano alterare la esposizione ai fattori di rischio che possano esistere, e sempre in caso di incidente».

4. Salute e sicurezza per lo *smart working*

I lavoratori in modalità agile, come è noto, possono andare incontro a problemi legati alla postura assunta durante l'espletamento della prestazione. L'Anma, l'associazione nazionale dei medici

competenti, ha fornito alcune indicazioni importanti, che possono essere valorizzate nell'ottica di buone pratiche. Secondo il parere degli esperti, al fine di prevenire disturbi muscoloscheletrici, assume rilevanza l'angolazione delle articolazioni nel momento in cui il lavoratore prende posto alla propria scrivania. In particolare, caviglie, ginocchia e anche devono avere un'angolazione di 90-100 gradi circa (più o meno ad angolo retto). Il tronco deve avere un'angolazione di 90-120 gradi rispetto alla coscia. Infine, la linea che unisce gli occhi al centro dello schermo deve essere angolata di 20-30 gradi verso il basso. L'uso di un poggiatesta è utile solo per i soggetti di bassa statura che non appoggiano completamente la pianta del piede oppure per i soggetti con problematiche circolatorie venose.

Secondo l'Anma, anche l'organizzazione del luogo di lavoro dove lo *smart worker* presterà la propria attività è funzionale a prevenire delle patologie. Per creare una postazione di lavoro servono 4-5 metri quadrati, mentre per chi lavora da casa sarebbe ideale ed appropriato avere una stanza tutta per sé.

È consigliabile, secondo gli esperti, dotarsi di una scrivania (160x80 centimetri), posizionata in modo perpendicolare alla finestra perché il computer abbia illuminazione laterale. Deve avere inoltre una superficie non riflettente. La seduta è importante per prevenire problemi alla colonna vertebrale. Chi lavora seduto al computer per più di 20 ore a settimana in ufficio o da casa, dovrebbe procurarsi una seduta da lavoro girevole garantita dall'azienda che risponda ai criteri stabiliti dalla norma UNI EN 1335-1 di tipo A o B con supporto lombare regolabile. Essendo regolabile in altezza, questa sedia permette di ottenere una posizione adeguata. In concreto, una seduta adatta deve avere 5 ruote, essere regolabile in altezza e inclinazione. Lo schienale deve essere distinto dalla seduta, regolabile anch'esso in altezza e inclinazione, mentre i braccioli non sono indispensabili.

Secondo gli esperti, quando si supera un certo numero di ore davanti a un portatile, però, un secondo schermo più grande diventa

necessario in quanto questo consente di non affaticare la vista ma anche di essere più produttivi. I due schermi, infatti, possono essere usati contemporaneamente, magari dedicandone uno alla consultazione della posta elettronica e all'organizzazione del calendario; mentre il secondo all'attività di lavoro vera e propria. Si stanno diffondendo, infatti, le c.d. *docking station* (o stazione di espansione), piattaforme hardware periferiche a cui si può collegare un pc portatile per convertirlo in un computer da scrivania. La *docking station*, con un unico cavo connesso al pc, permette di collegare diversi dispositivi dalla tastiera, al monitor, alla stampante, alla telecamera e può quindi semplificare l'organizzazione della postazione di lavoro.

Secondo l'Anma, sebbene il d.lgs. n. 81/2008 preveda delle pause di 15 minuti ogni 2 ore di lavoro, in realtà lo *smart working* riduce l'attività motoria delle persone: non vi sono, infatti, attività motorie per trasferirsi sul luogo di lavoro. Con il lavoro agile, quindi, aumenta il tempo passato alla scrivania in concomitanza con la diminuzione dell'attività fisica, favorita ulteriormente, durante la pandemia, dalla chiusura delle palestre. In quest'ottica, l'Anma consiglia di introdurre l'esercizio fisico nella *routine* quotidiana (per esempio mezz'ora di bicicletta o di cammino al giorno). Tra l'altro, di questa attività ne beneficerebbero anche gli occhi: allungare lo sguardo oltre i 5 metri di distanza, infatti, è necessario quando si passa tanto tempo al computer.

5. Buone pratiche per garantire il diritto alla disconnessione

Per quanto riguarda il diritto alla disconnessione, ancora soggetto ad un processo di regolazione da parte del legislatore e delle parti sociali, si segnala che al fine di rispettare il riposo dei propri dipendenti, alcune realtà aziendali si sono dotate di codici di autorregolazione. In particolare, alcune imprese (come la compagnia

assicurativa Axa) che hanno stabilito dei limiti all'invio di messaggi telefonici e di posta elettronica fuori dall'orario di lavoro.

Germania

La Deutsche Telekom ha previsto che nessun dipendente è più costretto a leggere la posta elettronica fuori dagli orari di ufficio. Sempre in Germania, l'azienda automobilistica Volkswagen ha imposto lo spegnimento dei server mezz'ora dopo la fine dei turni e la riaccensione trenta minuti prima dell'inizio.

Oltre all'oscuramento dei server aziendali (pratica utilizzata da diverse aziende quali BMW, Volkswagen), si registrano anche altre misure per dare concretezza al diritto alla disconnessione quali, ad esempio, meccanismi di autoeliminazione delle e-mail inviate fuori orario di lavoro.

Francia

In Francia, l'azienda Orange ha fatto ricorso alla disattivazione dei server aziendali per garantire il diritto alla disconnessione dei propri dipendenti, mentre l'azienda Areva, multinazionale francese che opera nel campo dell'energia nucleare, ha fatto ricorso alla fissazione di limiti all'invio di messaggi telefonici e di posta elettronica fuori dall'orario di lavoro.

Posto che è sempre più frequente che il lavoratore utilizzi le proprie tecnologie per prestare l'attività di lavoro (c.d. BYOD o *Bring Your Own Device*), per tutelare i dati sensibili del lavoratore, le aziende possono richiedere l'installazione di software sui dispositivi personali dei lavoratori mirati a creare degli spazi virtuali delimitati, destinati ad uso esclusivo per l'attività di lavoro (c.d. *container*), a cui vengono applicate tecnologie di sicurezza particolari come il blocco di servizi di terze parti, cifratura ecc. A tal fine, vi sono anche le c.d. soluzioni *sandbox*, cioè desktop virtuali ai quali si accede tramite il web, che consentono l'accesso remoto dai

dispositivi personali al computer aziendale, mantenendo al sicuro i propri dati.

6. La promozione della salute nei luoghi di lavoro

In alcuni contratti sono presenti programmi dedicati alla salute e al benessere psicofisico dei lavoratori e forme di welfare per favorire l'accesso e la pratica di attività fisica. Nell'inscindibilità dell'uomo e del lavoratore, l'attuazione di stili di vita sani e il poter avere accesso alle informazioni e incentivi a svolgere delle attività, si lega anche alla finalità di avere una forza lavoro più sana e meno cagionevole. Alla Ducati per esempio, l'ultimo rinnovo contrattuale ha formalizzato la costituzione della Commissione alimentazione e benessere, formata da tre membri RSU, uno per organizzazione sindacale, che avrà il compito di monitorare l'andamento dei servizi legati alla mensa, valutare «le novità introdotte dalla task-force “*Work Life Balance*” in tema di Wellness oltre che farsi promotore di iniziative informative sul tema di competenza». L'azienda inoltre, nell'ambito dei programmi di *work-life balance*, favorirà momenti di sensibilizzazione e formazione su stili di vita sani, coinvolgendo istituzioni interessate e le aziende sanitarie locali. Il contratto Lamborghini prevede lo svolgimento di attività formative dedicate alla prevenzione e all'alimentazione, collaborando a questo fine con la Fondazione Airc per la ricerca sul cancro. Sono previsti anche percorsi di sensibilizzazione sui temi di posturologia e alla Commissione Tecnica Bilaterale “Salute, sicurezza e mobilità sostenibile” è dato il compito di individuare altre attività riconducibili agli stessi temi. Campagna informative dedicate a una corretta ed equilibrata alimentazione, alla promozione di un corretto stile di vita e al contrasto del fumo, dell'alcool e degli stupefacenti, sono previste dal CIA Solvay.

Rilevanti sono anche i contenuti di diversi piani di welfare aziendali, ove è prevista la possibilità di accedere a progetti di *wellness* in azienda e in strutture convenzionate (Manfrotto), palestre e

attività sportive (Dalmine), piscine, terme, sedute fisioterapiche (Gefran), pacchetti di servizi finalizzati all'adozione di buone pratiche per il miglioramento del benessere psicofisico (ABB).

In un'ottica di maggiore prevenzione e tutela della salute, crescono le disposizioni relative all'organizzazione, da parte aziendale, di visite mediche per i dipendenti e alla somministrazione di vaccini, nonché il sostegno da parte delle aziende delle spese per i servizi di cura di cui necessitano i lavoratori. Inoltre, ulteriori iniziative per il benessere psicofisico dei dipendenti riguardano i programmi per l'orientamento e il supporto psicologico, nonché le attività di promozione di un'alimentazione più sana. In questo senso l'accordo aziendale integrativo di Unicredit, siglato il 13 aprile 2018, prevede un programma di orientamento psicologico e/o *counseling* finalizzato a fornire sostegno in caso di situazioni di disagio o di difficoltà personali attraverso un servizio telefonico totalmente anonimo e confidenziale effettuato in via continuativa da operatori qualificati. L'accordo integrativo dell'azienda Beretta, invece, riconoscendo che la sana alimentazione è un obiettivo molto importante che l'azienda persegue da diversi anni, dispone il c.d. *Semaforo della Salute*, un sistema di emoticon di colore verde, giallo e rosso applicati sui vetri dei banchi di distribuzione in mensa con l'obiettivo di segnalare l'apporto calorico medio della pietanza corrispondente, per arrivare fino all'offerta di snack salutistici all'interno dei distributori automatici. L'impegno di Beretta si è esteso anche alla progettazione di due nuove tappe: da un lato l'apertura dello *Sportello della Sana Alimentazione*, dove una dietista professionista è disponibile due volte al mese per rispondere a dubbi o fornire approfondimenti; dall'altro l'installazione di due maxischermi e un totem sui quali un software dedicato alla ristorazione, *Risto Cloud*, fornisce dettagli sul menù proposto settimanalmente.

Belgio

Presso VitaS, azienda belga che si occupa di assistenza agli anziani, forma fisica e salute sul lavoro sono attivamente incoraggiate tramite una newsletter bimestrale contenente ricette, suggerimenti per la forma fisica e informazioni sulle attività previste; iniziative a sostegno dell'attività fisica, come pomeriggi sportivi; la settimana della salute, durante la quale si tiene un sondaggio d'opinione per tracciare un quadro delle preoccupazioni dei dipendenti relative alla politica in materia di salute. Inoltre, periodici programmi di formazione sono dedicati alla salute mentale, e l'organizzazione partecipa allo studio *Stressbalancer*, che consente ai dipendenti di accedere a suggerimenti mirati e a consulenze per la gestione dello stress.

Ungheria

Mavir Zrt. promuove uno stile di vita sano e attività ricreative tra i dipendenti. Tramite la concessione di contributi, l'azienda incoraggia i dipendenti a fruire di periodi regolari di ferie; organizza anche una giornata della salute, che promuove la partecipazione ad attività sportive, nonché screening medici.

Mavir ha anche istituito un'accademia di crisi, un programma di formazione per dirigenti, capigruppo, capituono e responsabili operativi. Tra le questioni trattate segnaliamo la gestione dello stress, conflitti e crisi, la sensibilizzazione in merito all'importanza della sicurezza e della salute sul lavoro e le comunicazioni quotidiane e nelle situazioni di crisi.

Austria

Zumtobel, azienda austriaca operante nel settore manifatturiero, ha istituito un nuovo reparto salute ed età allo scopo specifico di studiare e gestire le sfide connesse all'invecchiamento della propria forza lavoro, mediante analisi e soluzioni esaustive atte a migliorare le politiche e la prassi dell'azienda. In particolare, i dipendenti sono stati incoraggiati a fare esercizio fisico; a tale scopo l'azienda ha investito in biciclette elettriche noleggiate ai dipendenti, ha organizzato corsi di yoga e una serie di colloqui sull'importanza della forma fisica per il lavoro.

Finlandia

Lujavire Oy, azienda edile finlandese, ha promosso un'azione di sostegno e monitoraggio diretta a quei lavoratori il cui incarico è fonte di stress mentale; le misurazioni di *Firstbeat Lifestyle Assessment*, per esempio, aiutano i dipendenti a riconoscere lo stress e a individuare gli aspetti in cui è possibile un miglioramento (attività fisica, alimentazione, sonno).

Paesi Bassi

Sap SE, produttore indipendente di software operante a livello globale, ha introdotto negli uffici strumenti e attrezzature tali da incoraggiare i dipendenti a muoversi con maggior frequenza nell'arco della giornata e ai partecipanti sono stati forniti strumenti di biorilevazione. Inoltre, allo scopo di ridurre i rischi di disturbi muscoloscheletrici, sono stati apportati miglioramenti ergonomici agli ambienti di lavoro, per esempio scrivanie ad altezza variabile, tavoli più alti per "riunioni in piedi" e altre attrezzature per esercizi fisici. L'azienda ha adottato anche un approccio individuale offrendo ai dipendenti servizi personali di consulenza in materia di salute che li aiutassero a introdurre mutamenti verso uno stile di vita più sano. L'azienda ha anche perfezionato il proprio programma di rientro al lavoro per affrontare specificamente i rischi che le abitudini di lavoro sedentarie presentano per la salute nel lungo periodo.

Loders Croklaan, azienda produttrice di oli alimentari, conta 450 dipendenti. Per incoraggiare i dipendenti a mutare in positivo il proprio stile di vita, l'azienda ha elaborato un calendario di eventi, contenente attività riguardanti l'alimentazione, il relax e l'esercizio fisico. L'azienda offre ora accesso a un'ampia gamma di attività, tra cui escursioni ciclistiche, allenamenti podistici, nuoto e *tai chi*. Si è tenuto un seminario sull'alimentazione, con la distribuzione gratuita di frutta e sono stati diffusi opuscoli informativi per sensibilizzare in merito all'importanza di una dieta sana.

Repubblica Ceca

Presso il dipartimento del Ministero degli interni, in favore di funzionari di polizia, vigili del fuoco e altri membri degli organismi di pubblica sicurezza, è stato realizzato il progetto Optima, mirato al miglioramento della propria salute, forma fisica e stabilità mentale. In particolare, le attività educative si concentrano su efficaci procedure di formazione nei seguenti ambiti: abitudine a movimenti corretti per ridurre il rischio di infortuni e stress e migliorare il rendimento; rilassamento; formazione generale in materia di fitness; gestione dello stress; esercizio fisico per prevenire dolori alla schiena, alle spalle, al collo, alle ginocchia e alle anche; prevenzione degli infortuni e sostegno al sistema immunitario; prestazioni funzionali e resilienza in situazioni reali; migliore qualità del sonno; maggiore capacità di concentrarsi; alimentazione; gestione dello stress in situazioni estreme. In collaborazione con la compagnia di assicurazioni sanitarie del Ministero dell'interno e con la facoltà di Educazione fisica e sport dell'Università Carolina, è stato prodotto un DVD educativo intitolato *Esercizi di recupero e compensazione per i membri degli organismi di pubblica sicurezza*.

Slovenia

La direzione della polizia di Murska Sobota, una delle otto direzioni regionali autonome di polizia in Slovenia, ha organizzato seminari su varie tematiche, tra cui la promozione di scelte di vita sane, la gestione dello stress, il potenziamento dei rapporti interpersonali sul luogo di lavoro, l'intensificazione dei livelli di attività fisica, la sensibilizzazione in merito all'abuso di alcol e tabacco, la presa di coscienza del bullismo sul luogo di lavoro e l'esposizione professionale a malattie infettive.

Slovacchia

Duslo, azienda chimica che produce composti chimici organici e inorganici, organizza conferenze di esperti in materia di alimentazione sana, e ai dipendenti sono stati offerti gratuitamente integratori alimentari.

Per favorire l'interazione tra dipendenti di ogni età e promuovere la salute fisica e mentale, Duslo ha anche incoraggiato i dipendenti a partecipare ad attività sportive. Sono stati organizzati vari eventi, tra cui un torneo di

calcio e un campionato di bowling, ed è stato costituito un club podistico. Inoltre, sono state istituite, come eventi annuali dedicati ai lavoratori e alle loro famiglie, una giornata del dipendente e una giornata sportiva, allo scopo di creare un'atmosfera migliore consentendo ai dipendenti di allacciare rapporti con i colleghi di tutti i settori dell'azienda e di migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Si sono tenuti seminari sullo stress e i metodi per affrontarlo, mentre a tutti i dipendenti è stata offerta la possibilità di consultare uno psicologo in maniera gratuita e riservata. Duslo ha poi introdotto un'iniziativa particolarmente innovativa, istituendo un centro di assistenza per i parenti anziani dei dipendenti. I dipendenti che dovevano prendersi cura dei parenti potevano condurli al centro, mentre si trovavano al lavoro, nella certezza che i loro cari avrebbero ricevuto un'assistenza professionale sotto vigilanza medica.

6.1. Esami medici e sorveglianza sanitaria

L'art. 83 del Ccnl delle imprese edili artigiane, siglato il 16 dicembre 2010, prevede l'istituzione dei *libretti sanitari di rischio*, in cui devono essere annotati i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali. Per quanto riguarda il personale femminile, tali annotazioni potranno essere fatte solo con il consenso dell'interessata; potranno essere inclusi anche i dati relativi al concepimento, all'aborto, alla gravidanza, alla sterilità, alla fertilità, al parto e alla salute del bambino, all'equilibrio ormonale, a patologie dell'apparato genitale e del seno. Questi dati possono essere forniti e aggiornati sulla base di certificazioni prodotte dalla lavoratrice e rilasciate dalle aziende sanitarie locali, dai consultori o dal medico curante. Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento del libretto personale, che sarà consegnato al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Una analoga misura la si può riscontrare nel Ccnl per le imprese chimiche artigiane, rinnovato il 10 giugno 2015.

L'accordo di rinnovo del Ccnl delle imprese del legno e lapidei artigiani, siglato il 13 marzo 2018, istituisce tre libretti, due dei quali sono finalizzati a registrare i rischi connessi allo stato di salute del lavoratore e i dati biostatici. Il primo libretto, definito sanitario e di rischio individuale, è depositato presso l'azienda ed aggiornato dagli enti che eseguono le visite mediche con vincolo di segreto, in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore. In questo libretto, verranno registrati i dati analitici concernenti: a) visite di assunzione; b) visite periodiche effettuate per obbligo di legge; c) visite di idoneità effettuate da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3 della l. 20 maggio 1970, n. 300; d) infortuni e malattie professionali; e) visite mediche ed esami clinici eventualmente effettuati in relazione alle condizioni ambientali di lavoro. Il secondo libretto, contenente i dati biostatici, è tenuto e aggiornato a cura degli enti che eseguono le visite mediche con vincolo di segreto ed è messo a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali. In questo libretto, sono annotati anche i dati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio e malattie professionali. Il terzo libretto, infine, raccoglie i dati ambientali ed è tenuto ed aggiornato a cura dei medesimi enti che custodiscono il libretto sanitario e quello dei dati biostatici. Anche questo è messo a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il contratto provinciale del lavoro sottoscritto ad Udine per le imprese e i lavoratori del settore agricolo prevede la possibilità di far intervenire centri di medicina preventiva ed enti tecnici e sanitari pubblici, a richiesta del delegato d'azienda o su segnalazione del sindacato, in situazione di reale precarietà in ordine alla salute dei lavoratori.

Ungheria

Presso la Mavir Zrt., la direzione aziendale ha stipulato con un centro medico un contratto che consente ai dipendenti di accedere gratuitamente, 24 ore al giorno, a un'ampia gamma di cure mediche. I dipendenti di Mavir possono accedere a esami volontari e devono anche sottoporsi a controlli medici di routine. Mavir inoltre eroga contributi mensili a un regime pensionistico volontario, a una cassa mutua di risparmio e a un programma volontario di assicurazione sanitaria: tutte queste iniziative vanno a diretto vantaggio dei dipendenti. L'azienda inoltre offre ai dipendenti con problemi di salute la possibilità di essere trasferiti nelle sottostazioni.

Spagna

In Spagna, tra le misure di promozione della salute presenti nei contratti collettivi, la più comune è quella di offrire ai lavoratori la possibilità di sottoporsi a esami medici generali per conoscere il proprio stato di salute. Talvolta, però, i contratti collettivi si spingono sino a riconoscere ai lavoratori il diritto di svolgere esami medici anche di carattere specialistico. È il caso, ad esempio, del *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines*, il quale all'art. 67 prevede che verrà svolta «una visita ginecologica annuale alle lavoratrici di età superiore ai 35 anni, fermo restando che detta visita ha carattere volontario per le stesse. [...] Per i lavoratori maschi di età superiore ai 50 anni, se necessario, nelle analisi del sangue si effettuerà la misurazione del PSA (antigene prostatico specifico)», anche in questo caso solo laddove il lavoratore volontariamente vi aderisca. In termini simili, il *VI Convenio autonómico de pompas fúnebres de Galicia*, il cui art. 41 stabilisce che «le imprese sono obbligate a svolgere esami medici specifici per tutti i lavoratori, come previsto dal programma annuale di prevenzione dei rischi. [...] Si realizzeranno esami ginecologici per le donne (mammografie, Pap test) e urologici per gli uomini, sempre che si svolgano nella stessa giornata degli esami generici». O ancora, il *Convenio colectivo de trabajo para la actividad de restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, il quale all'art. 23 prevede, oltre alle visite mediche annuali, «per i lavoratori di età superiore a 40 anni anche l'esecuzione di un elettrocardiogramma».

La definizione delle misure atte a tenere sotto controllo la salute dei lavoratori e la suddivisione delle stesse in funzione delle categorie dei

lavoratori, delle mansioni da loro svolte o dei posti di lavoro ricoperti, sono sicuramente una buona prassi da rilevare, soprattutto quando espressamente lo si fa tenendo presente l'obiettivo di arrecare il minor fastidio possibile al lavoratore e di mantenere la giusta proporzione tra le misure adottate e il rischio. Viene citato in tal senso il *Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria*, il quale all'art. 67 stabilisce che «gli esami medici che vengano effettuati dovranno essere specifici e adeguati rispetto alle funzioni svolte nelle varie sedi dell'impresa. I lavoratori, o gruppi di lavoratori che, per le loro caratteristiche personali, per la loro maggiore esposizione a rischi o per altre circostanze, risultino maggiormente vulnerabili, riceveranno un controllo particolare delle loro condizioni di salute».

Oltre agli esami medici, i controlli sulla salute dei lavoratori possono poi assumere anche altre forme o dimensioni, come ad esempio indagini sanitarie, controlli biologici, studi sull'assenteismo, statistiche sugli incidenti, ecc., dovendosi optare per quelle che risultino maggiormente proporzionate ai rischi e meno invasive. Viene citato in questo contesto il *IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios*, il quale all'art. 52 precisa che «i controlli individuali si svolgeranno applicando i protocolli medici pubblicati dal Ministero della sanità, del consumo e del benessere sociale, con esami specifici della salute», con riferimento in particolare a «dermatite occupazionale, posture forzate, movimenti ripetuti dell'arto superiore e asma professionale». Trattasi di controlli, tuttavia – precisa il contratto collettivo – che «potranno essere effettuati solo quando il lavoratore vi abbia prestato consenso», salvo i casi in cui «vi siano indizi tali da far ritenere che il suo stato di salute possa comportare un rischio per la vita o per l'integrità fisica o psichica propria o di altri, previa informazione dei rappresentanti dei lavoratori».

Altro esempio di buona prassi è quello di definire i casi specifici e la periodicità in cui effettuare i controlli sulla salute dei lavoratori. Così, ad esempio, il *Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid* all'art. 143 richiede: «a) un esame della salute iniziale subito dopo l'assunzione o l'assegnazione a compiti specifici che comportino nuovi rischi per la salute; b) un esame della salute per i lavoratori che rientrano dopo una situazione di incapacità temporanea di più di 30 giorni, con la finalità di scoprirne le eventuali origini professionali e valutare le adeguate azioni di protezione; c) un esame della salute ad intervalli periodici, specifico, per lavorare con determinati prodotti o in determinate condizioni quando previsto da una normativa specifica, o quando risulti necessario all'esito della valutazione dei rischi, o, ancora,

quando ne faccia richiesta il lavoratore laddove ritenga che l'alterazione delle proprie condizioni di salute dipenda dall'attività lavorativa; d) un esame della salute per i lavoratori particolarmente sensibili».

Il punto d) del precedente contratto collettivo merita una menzione a parte, posto che viene riconosciuta come buona prassi a sé stante quella di prevedere misure specifiche di controllo della salute per quei lavoratori definiti particolarmente sensibili, tra cui rientrano quelli particolarmente sensibili a determinati rischi, i lavoratori notturni o a turni, le lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento, i telelavoratori, i lavoratori che usano le tecnologie in maniera intensiva o altri che richiedano un controllo specifico della salute. Su questo aspetto viene citato come esempio virtuoso il *IV Convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana 2018-2020*, il quale all'art. 67 stabilisce che «quei lavoratori che, per le loro caratteristiche personali, per la loro condizione di maggiore esposizione a rischi o per altre circostanze, risultino maggiormente vulnerabili, saranno controllati in modo particolare». E viene precisato a seguire che «Il Comitato per la salute e sicurezza dovrà essere informato su tutte le decisioni relative alla tecnologia e organizzazione del lavoro che abbiano ripercussioni sulla salute fisica e psicologica del lavoratore».

Altra buona prassi è quella di definire il più possibile nel dettaglio i rischi per la salute presenti all'interno dei luoghi di lavoro. Un buon esempio in tal senso è quello del *Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías*, il quale all'art. 49 elenca le misure preventive specifiche legate ai fattori di rischio che possano essere presenti nell'ambiente di lavoro, ad esempio in materia di lavoro in ambienti ridotti; apposizione negli ambienti di lavoro di adeguate segnaletiche (es. con riferimento al quadro elettrico, alle vie di fuga, agli estintori, ecc.); kit di pronto soccorso; piani di emergenza; posture inadeguate o prolungate; temperatura; illuminazione; rapporti con il pubblico; gestione del denaro. Similmente, l'art. 70 del *XIX Convenio colectivo general de la industria química* prevede che «gli esami medici che si effettuino dovranno essere specifici, adeguati e proporzionati ai rischi esistenti negli ambienti e nelle sedi di lavoro e alle materie prime o additivi che ivi vengono utilizzati».

Quanto al carattere obbligatorio o meno dei controlli sulla salute dei lavoratori, l'art. 22 della *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales* stabilisce che tali controlli saranno obbligatori quando risultino «imprescindibili per valutare gli effetti delle condizioni di lavoro sulla

salute dei lavoratori» o «per verificare se lo stato di salute del lavoratore possa rappresentare un pericolo per sé stesso, per gli altri lavoratori o per le altre persone relazionate con l'impresa». Alla luce di questo principio, si ritiene dunque che rappresenti una buona prassi quella dei contratti collettivi che espressamente indichino i casi in cui il controllo della salute dei lavoratori sia da ritenersi obbligatorio. Tra questi, viene fatta menzione del *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*, il quale all'art. 61 prevede espressamente che «le imprese avranno l'obbligo di realizzare [...] esami medici annuali per il controllo di cambiamenti nelle condizioni psicologiche o sanitarie derivanti o meno dal lavoro» laddove queste «possano rappresentare una minaccia seria e prevedibile per la salute del lavoratore o dei suoi colleghi di lavoro», previa informazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Negli stessi termini il *Convenio colectivo general de ferralla (2018-2021)*. Interessante in questo contesto anche il *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad*, il cui art. 26, pur riconoscendo in linea generale il carattere volontario dei controlli medici da parte dell'impresa, elenca tuttavia alcuni casi in cui questi, previa informazione dei rappresentanti dei lavoratori, possano assumere carattere obbligatorio: «quando si riscontrino comportamenti anomali di natura psicologica e/o farmacologica, di particolare intensità o abitudine, l'impresa, di propria iniziativa, su istanza dell'interessato o della rappresentanza dei lavoratori, si adopererà affinché quello sia sottoposto a esami medici specifici, tali da poter diagnosticare cause ed effetti ed individuare il trattamento adeguato, avendo il lavoratore l'obbligo di collaborare con l'equipe medica per tutti gli esami, le analisi e i trattamenti che si rendano necessari. Per tutto il tempo della durata dei controlli, l'impresa si obbliga a riconoscere al lavoratore il 100% dello stipendio, sempre che ricorra una situazione di incapacità temporanea».

Degno di nota, ancora in punto di volontarietà/obbligatorietà dei controlli medici ad opera dell'impresa, il *Convenio colectivo del sector del Transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares*, il quale all'art. 34 rende obbligatorio il controllo in funzione delle mansioni svolte da determinate categorie di lavoratori: «il personale a cui si applica il presente contratto avrà diritto a controlli medici annuali gratuiti. Tale volontarietà non sarà tuttavia applicabile ai lavoratori che svolgano mansioni di conduzione, in ragione dei rischi che per sé stessi e per i terzi si rilevano implicitamente in dette mansioni. Gli esami medici saranno altresì obbligatori per i nuovi assunti».

Va infine certamente riconosciuta come una buona prassi in questo ambito anche quella di definire misure di adattamento del posto di lavoro nel momento in cui vengano identificate, all'esito degli esami medici, limitazioni o restrizioni al servizio che il lavoratore è in grado di prestare, soprattutto con riferimento ai lavoratori particolarmente sensibili. Viene citato in tal senso il *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad*, il quale all'art. 26 espressamente prevede che «si predisporrà la protezione dei lavoratori e delle lavoratrici particolarmente sensibili mediante l'adozione di misure tecniche e organizzative che garantiscano la loro salute e sicurezza. A tal fine, le imprese saranno obbligate a rendere disponibile un posto di lavoro che si adatti alle circostanze specifiche del lavoratore».

Serbia

Rudnik, azienda mineraria serba, ha istituito un programma di monitoraggio sanitario e organizza *screening* medici periodici per tutti i lavoratori. Inoltre, Rudnik ha stipulato un accordo con un operatore sanitario selezionato per gestire gli infortuni e le malattie professionali, nonché la possibilità di sottoscrivere una polizza assicurativa volontaria per tutelarsi ulteriormente da eventuali infortuni o malattie professionali.

Belgio

Toyota Material Handling ha agito per scongiurare le lesioni da sforzo sul lavoro: da un'analisi approfondita dei dati relativi agli infortuni e da consultazioni con i tecnici di assistenza, è emerso che le pratiche scorrette di movimentazione manuale erano la causa principale di lesioni; pertanto l'azienda ha sviluppato un programma di fisioterapia.

6.2. Integrazioni salariali e articolazione dell'orario di lavoro a fronte di determinate caratteristiche del lavoro svolto, quali tossicità, gravosità e pericolosità

Tra i sistemi maggiormente ricorrenti, adottati per determinare le integrazioni salariali in relazione al numero degli incidenti sul lavoro, figurano gli indicatori che rappresentano il numero di

incidenti avvenuti in un periodo riferiti alle ore lavorate tenendo in considerazione la durata/gravità del/degli incidenti/e. Altre tipologie di parametri, quali la LWDIF (*Lost Working Days Injury Frequency*), il TCIR (*Total Case Incident Rate*), o il c.d. *Severity Rate* (numero di giorni lavorativi di infortunio su milioni di ore lavorate), tengono invece conto del numero di infortuni che hanno causato un numero definito di giornate di lavoro perse, mentre alcuni contratti utilizzano sistemi di *auditing*. Altri contratti, infine, fanno rientrare nel calcolo del premio anche la previsione di incidenti e infortuni nell'analisi dei rischi piuttosto che il numero di ore effettivamente dedicate alla formazione per la sicurezza.

Nell'ambito della contrattazione territoriale nel settore agricolo, vi sono degli accordi che individuano i c.d. lavori nocivi o tossici. Il contratto provinciale del lavoro di Cosenza, ad esempio, contiene un'elencazione delle mansioni ritenute pesanti e nocive per via dell'uso di mezzi di lavoro; nella stessa direzione, vi è il contratto provinciale del lavoro di Grosseto. Diversamente, il contratto provinciale del lavoro di Siena propone una classificazione delle mansioni per via della rischiosità della lavorazione stessa o per l'impatto che essa provoca sul fisico del lavoratore.

In questi casi, si registra una più attenta disciplina economico-normativa, incarnata dalla diminuzione dell'orario di lavoro, dall'aumento della retribuzione, dalla possibilità di cambiare mansione periodicamente al fine di interrompere una data lavorazione pericolosa. Il contratto provinciale del lavoro di Salerno concede agli operai addetti ai lavori nocivi otto permessi giornalieri annui retribuiti dietro esibizione del certificato per visite mediche, di cui una preventiva, da tenersi presso il centro di medicina preventiva o altri centri tecnici e sanitari esistenti in Provincia.

Tuttavia, alcuni contratti provinciali del lavoro precisano che le maggiorazioni sulle retribuzioni e le riduzioni d'orario non si applicano allorché nell'azienda si utilizzino attrezzature o sistemi tecnologicamente avanzati (ad esempio, il contratto provinciale del lavoro di Terni).

Nell'ambito della contrattazione aziendale, il V Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia segnala la presenza di incentivi di natura economica all'adozione da parte dei lavoratori di comportamenti orientati al rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro e alla prevenzione dagli incidenti. Dall'osservazione dei testi contrattuali – un campione composto da 1.885 accordi aziendali, archiviati nella banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva (www.farecontrattazione.it) – emerge, in particolare, la tendenza a legare ad obiettivi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro la determinazione di una parte del premio di risultato o, più in generale, di una parte della retribuzione variabile. Come rilevato dalle stesse parti contrattuali, la prevenzione degli infortuni, infatti, incide particolarmente sulla produttività aziendale e contribuisce all'ottimizzazione dei processi di assunzione, motivazione e conservazione del personale qualificato.

In questo senso, si distinguono casi in cui il parametro relativo alla sicurezza opera in maniera indipendente, rispetto agli altri parametri considerati, alla determinazione di una quota del premio di risultato dai casi in cui lo specifico indicatore agisce come un “correttivo” all'interno di un parametro più ampio relativo alla produttività aziendale. Ancora, è possibile operare una distinzione in base al grado di variabilità del premio: ci sono casi in cui alla sicurezza si attribuisce un peso percentuale rispetto al valore totale de premio e casi in cui si prevede un'erogazione standard pre-stabilita. Una ulteriore suddivisione può essere operata in base alle modalità di operatività del parametro: a seconda che l'attenzione venga posta su un comportamento attivo dei dipendenti, che consenta di prevenire l'eventuale infortunio, o piuttosto sul dato numerico degli infortuni avvenuti o evitati.

7. Buone pratiche per tutelare la salute e la sicurezza delle diverse fasce della popolazione lavorativa (inclusi i lavoratori c.d. sensibili)

7.1. I lavoratori giovani

Da un report curato da EU-OSHA (*Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices*, 2009) è emerso che rispettando una serie di comportamenti organizzativi, si riesce a prevenire una serie di rischi che possono colpire la giovane popolazione lavorativa. Tra le buone pratiche, si segnalano le seguenti:

- introduzione di una dimensione giovanile in tutte le azioni preventive;
- impegno ad alto livello in relazione alle misure di SSL per la protezione dei giovani;
- formazione sul luogo di lavoro nell'ambito della gestione generale della sicurezza, onde prevenire i rischi sul luogo di lavoro e garantire che i giovani lavoratori svolgano solo le mansioni adatte alle loro capacità psicofisiche sotto un'adeguata supervisione;
- azioni e interventi basati sulla valutazione del rischio e garanzia che le azioni siano attuate, monitorate e riesaminate;
- formazione nell'ambito delle misure di attuazione per rendere l'ambiente di lavoro sicuro e sano per i giovani lavoratori;
- offrire alle giovani occupazioni adatte alla loro età, capacità ed esperienza, ed assicurare un'adeguata supervisione;
- consultazione e partecipazione attiva dei giovani lavoratori.

Ai fini della formazione dei giovani lavoratori in materia di salute e sicurezza, occorre:

- fissare obiettivi di apprendimento chiari, incentrati sullo sviluppo delle competenze;
- dosare teoria e pratica in modo equilibrato;
- ricorrere a risorse e metodi di insegnamento adeguati;

- formare i supervisori, i tutori e i formatori in relazione al loro ruolo e in materia di SSL.

Altre buone pratiche consistono in:

- rendere la SSL parte integrante della formazione durante il periodo di inserimento sul posto di lavoro;
- sviluppare partenariati con le agenzie di lavoro interinale;
- occuparsi di lavori “femminili” e “maschili”;
- efficacia dell’utilizzo dei pari, compresi i giovani lavoratori con più esperienza, e dei lavoratori esperti più anziani come tutori;
- utilizzo di metodi di apprendimento attivi e partecipativi, possibilmente sul luogo di lavoro effettivo, che consentano ad esempio ai giovani di imparare a riconoscere i pericoli ed esaminare e risolvere i problemi reali legati al lavoro;
- utilizzo di video o della realtà virtuale, laddove l’accesso all’effettivo luogo di lavoro non sia possibile, o per illustrare situazioni ad alto rischio;
- utilizzo di competizioni o di altre forme di riconoscimento per motivare il lavoro sui progetti di SSL o dimostrazioni delle competenze in materia di SSL;
- formazione associata all’acquisizione di un diploma riconosciuto o all’acquisizione di altri titoli professionali che gli studenti possono inserire nel loro CV e che rafforzano la loro occupabilità;
- far diventare la SSL parte integrante del corretto svolgimento di un lavoro, sia sul luogo di lavoro che nella formazione professionale;
- far diventare la formazione e lo sviluppo delle competenze in materia di SSL parti integranti della formazione continua e dello sviluppo della carriera.

Austria

In tale ambito, si segnala la buona riuscita del progetto organizzato dalla catena di negozi Spar assieme all'ispettorato del lavoro austriaco. Gli apprendisti della Spar, il personale addetto alla SSL e l'ispettorato del lavoro hanno collaborato al fine di sviluppare il programma di valutazione dei luoghi di lavoro, utilizzando i risultati delle ispezioni eseguite dagli stessi apprendisti. Questi apprendisti hanno in seguito istruito nuovi apprendisti in materia di SSL, trasmettendo loro le conoscenze ed esperienze acquisite nel corso del progetto.

Germania

Presso l'azienda DaimlerChrysler, alcuni giovani apprendisti sono stati posti di fronte a reali problematiche concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro e sono stati invitati a trovare soluzioni pratiche e fattibili. Dopo essere stati approvati dalla direzione, i risultati dello studio sono stati implementati con l'aiuto di esperti. I giovani lavoratori hanno acquisito competenze decisionali e di progettazione dei prodotti e sono stati altamente motivati ad occuparsi di questioni relative alla SSL.

7.2. I lavoratori over 50

Tarkett è un'azienda italiana che produce pavimenti in linoleum naturale. Tarkett segnala che il 34% dei dipendenti dell'azienda, addetti al funzionamento dei macchinari o impiegati negli uffici, ha un'età superiore a 50 anni. La maggior parte delle malattie colpisce questo gruppo di età. L'azienda nutre preoccupazioni per i problemi cardiovascolari che colpiscono i dipendenti a causa degli sforzi eccessivi, gli sbalzi di temperatura, i disturbi muscoloscheletrici, la perdita di forza, l'indebolimento della vista e della nitidezza della visione e infine le cadute. Per prevenire eventi morbosi, l'azienda ha messo a loro disposizione carrelli con ruote che sono andati a sostituire le cassette di attrezzi standard ed è stata installata una piattaforma idraulica per il sollevamento del materiale, che ha ridotto gli sforzi per tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda il protocollo sanitario, il medico aziendale effettua periodicamente controlli sanitari su tutti i dipendenti. Per tener conto delle esigenze specifiche dei dipendenti più anziani, il medico aziendale, in collaborazione con il servizio prevenzione e protezione, ha aggiunto elementi supplementari ai controlli sanitari dei lavoratori di oltre 50 anni di età. Questi controlli supplementari comprendono una valutazione annuale delle abilità motorie, dell'elasticità dei muscoli e dell'antigene specifico della prostata – un biomarcatore spesso elevato nei casi di tumore alla prostata – oltre ai normali esami del sangue. Ogni due anni si effettuano valutazioni cardiologiche, visite oculistiche e test psicometrici.

L'azienda ha riconosciuto che i dipendenti più anziani necessitano di periodi di riposo più lunghi rispetto ai più giovani; ai dipendenti di oltre 50 anni sono quindi consentite, in caso di necessità, pause di riposo più lunghe e più frequenti. I dipendenti possono anche chiedere un cambiamento di postazione di lavoro, temporaneo o a tempo indeterminato, per fruire di un recupero fisico o mentale.

Belgio

VitaS ha assunto un esperto esterno di sicurezza e salute sul lavoro, il quale ha effettuato valutazioni ergonomiche nelle varie sedi dell'azienda per individuare le aree in cui era possibile ridurre l'impegno fisico, soprattutto per i dipendenti più anziani. Per garantire il mantenimento dei miglioramenti apportati, l'azienda si è impegnata a organizzare visite annuali da parte dell'esperto esterno.

Spagna

Presso l'azienda automobilistica Pas è stato introdotto un sistema di rotazione dei compiti lavorativi, allo scopo di ridurre al minimo lo stress, fisico e mentale, associato a ogni mansione; migliorare l'occupabilità delle persone con limitazioni fisiche; e mantenere e migliorare la capacità dei

lavoratori di adeguarsi ai cambiamenti (aspetto particolarmente importante per numerosi lavoratori più anziani).

Cipro

L'azienda Vassiliko, che si occupa di industria pesante, ha effettuato un processo di valutazione dei rischi che ha preso specificamente in considerazione i rischi che si presentano ai dipendenti più anziani. Vassiliko ha riconosciuto che i lavoratori più anziani sono particolarmente vulnerabili ai rischi posti dal lavoro a turnazione e dai carichi di lavoro più gravosi. Per ridurre tali rischi l'azienda ha aumentato il numero di turni da 4 a 5 assumendo 15 nuovi lavoratori e garantendo in tal modo ai dipendenti periodi di riposo più lunghi tra un turno e l'altro. Sono state introdotte migliorie ergonomiche all'ambiente di lavoro, tra cui l'installazione di due nuovi montacarichi per ridurre lo sforzo fisico e i rischi di disturbi muscoloscheletrici. L'azienda inoltre ha rinnovato radicalmente i propri uffici, applicando principi ergonomici per migliorare l'ambiente di lavoro.

Vassiliko offre esami medici al personale. In cooperazione con i servizi di salute sul lavoro sono state create cartelle cliniche elettroniche per tutti i dipendenti. In tal modo è stato possibile produrre certificati di sostenibilità del lavoro per ogni dipendente; ciò ha consentito all'organizzazione di definire i compiti che un lavoratore è in grado di svolgere, insieme alle misure che potrebbero ulteriormente migliorare le condizioni di lavoro. Qualora un lavoratore non sia in grado di svolgere la stessa mansione a causa di problemi di salute, l'azienda favorisce la riassegnazione delle risorse umane. La decisione di trasferire un lavoratore a una mansione diversa viene concordata tra il lavoratore, il medico del lavoro e la dirigenza.

L'azienda inoltre ha installato una struttura di pronto soccorso in loco assumendo un infermiere per l'orario di lavoro principale. Sono stati acquistati due defibrillatori e 42 dipendenti hanno partecipato a un corso di formazione per poterli utilizzare ed effettuare la rianimazione cardiopolmonare. Vassiliko ha anche realizzato un programma di cambiamento culturale, formando gruppi di dipendenti di età e background diversi a diversi livelli dell'azienda; l'obiettivo era quello di promuovere lo spirito di squadra e l'integrazione, nonché la cooperazione tra dipendenti giovani e anziani. L'azienda inoltre ha avviato programmi di formazione per i dipendenti più anziani riguardanti la prevenzione degli infortuni e la gestione dello stress, nonché la nuova tecnologia. Per tutelare la salute mentale dei

dipendenti sono state organizzate sedute con uno psichiatra riguardanti lo stress e i metodi per affrontarlo.

Spagna

Lavoratrici in stato di gravidanza

Viene innanzi tutto riconosciuta come buona prassi in questo campo quella di definire un protocollo di prevenzione in materia di valutazione dei rischi, informazione, formazione, misure di prevenzione e monitoraggio sanitario per i casi in cui venga assunto o si venga a conoscenza della presenza in azienda di un lavoratore particolarmente sensibile, o una lavoratrice in stato di gravidanza, o che abbia da poco partorito o che si trovi nel periodo di allattamento, o lavoratori minori d'età o temporanei. Così, ad esempio, per il caso specifico della lavoratrice in stato di gravidanza o nel periodo di allattamento naturale, viene citato il *IV Convenio colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores/as de transporte de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia en la Comunidad Autónoma de Galicia*, il cui art. 44 presenta una tabella dettagliata dei fattori di rischio cui la lavoratrice che comunichi il proprio stato di gravidanza non potrà essere esposta (sin da subito o a partire da una data settimana di gestazione), fermo restando «che l'impresa e la rappresentanza unitaria, ove esistente, dovranno riunirsi nel termine massimo di tre giorni di calendario per discutere della sua eventuale ricollocazione in un posto di lavoro in cui non vi sia rischio per sé stessa o il feto/embrione. Nei casi in cui si giunga alla conclusione che non esista un posto di lavoro esente da rischi in cui possa prestare servizio, la lavoratrice dovrà richiedere la sospensione del contratto». O ancora, sempre con riferimento alle donne a partire dal sesto mese di gravidanza e fino al compimento del primo anno del bambino, il *Convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid* prevede all'art. 230 che «lo svolgimento del turno di permanenza avrà carattere volontario. Nel caso in cui si decida di non svolgerlo, bisognerà darne comunicazione con tre mesi di anticipo». Sulla stessa linea anche il *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, il cui art. 93, dedicato al lavoro a turni, stabilisce che «avranno priorità nella scelta dei turni le donne in stato di gravidanza o in periodo di allattamento».

Lavoratori disabili

Altra buona prassi è quella di stabilire l'obbligo di adattamento o sostituzione del posto di lavoro con riferimento, ad esempio, ai lavoratori disabili e dunque considerare l'estinzione del posto di lavoro per cause oggettive come *extrema ratio*. Sebbene generalmente queste misure trovino collocazione nell'ambito delle disposizioni specifiche dedicate alle persone con disabilità, vanno comunque considerate misure di prevenzione contro i rischi sul lavoro. Risulta in tal senso interessante quanto disposto dal *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines*, il cui art. 17, dopo aver previsto l'obbligo di assumere persone con taluna disabilità per una quota pari almeno al 2% dell'organico, distingue però a seconda dell'origine della disabilità: «le imprese predisporranno un'occupazione per il lavoratore la cui disabilità derivi da qualche malattia professionale, infortunio sul lavoro o usura fisica quale conseguenza di una lunga vita lavorativa al servizio dell'impresa, assegnandolo a lavori adeguati alle sue condizioni. Nei casi di disabilità fisica, psichica o sensoriale dovuta ad altre cause, l'impresa, in presenza di un posto vacante, provvederà ad assegnare al lavoratore la miglior collocazione possibile». Più o meno negli stessi termini il *IV Convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana*, il quale all'art. 65 stabilisce che «l'impresa garantirà al lavoratore in condizioni di inabilità permanente totale o parziale derivante da infortunio sul lavoro o malattia professionale, un posto di lavoro idoneo alle sue facoltà fisiche, salvo che non sussista impossibilità o incompatibilità dal punto di vista legale». Ancora sulla stessa linea si pone il *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*, il cui art. 20, oltre a prevedere le condizioni per l'obbligo di reintegrazione nei casi di incapacità parziale permanente, si spinge sino a dettare le condizioni economiche per i lavoratori coinvolti: «nel caso in cui il datore di lavoro constati una flessione nel rendimento, il lavoratore dovrà essere assegnato ad un posto di lavoro adeguato alle sue residue capacità e, laddove mancante, il suo salario potrà essere proporzionalmente ridotto sino al 25%, fermo restando che lo stipendio non potrà in nessun caso essere inferiore a quello stabilito nel contratto per la giornata completa».

Lavoratori anziani

Taluni contratti prevedono poi misure di prevenzione avendo specifico riguardo a lavoratori particolarmente sensibili a determinati rischi, e il

riferimento è alle malattie, ai dolori fisici o all'età avanzata. Viene citato in questo contesto il *Convenio colectivo del sector del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la Comunidad Autónoma de Canarias*, il cui art. 28 stabilisce che «si autorizza espressamente la mobilità funzionale per quei lavoratori che, per il fatto di soffrire di qualche tipo di malattia che li renda inabili allo svolgimento delle mansioni richieste senza tuttavia potere, per qualsivoglia ragione, ottenere l'incapacità al lavoro, possano per tale ragione essere assegnati a qualunque altro posto di lavoro tra quelli esistenti in impresa. In questi casi sarà necessaria una relazione medica che dichiari se il lavoratore sia o meno in grado di svolgere le mansioni specifiche della sua categoria». Ad ogni modo, viene chiarito che «il cambiamento di posto di lavoro non comporterà la modifica della categoria professionale, mantenendosi invariato il salario base e i supplementi salariali per i 6 mesi successivi, trascorsi i quali, se il posto di lavoro non fosse ulteriormente modificato, passerebbe a percepire la retribuzione prevista per la rispettiva categoria professionale».

Un riferimento specifico all'età come fattore in grado di incidere sulla salute e sicurezza del lavoratore si rinviene nel *Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería*, il quale all'art. 21 prevede espressamente che «le imprese destineranno a lavori adeguati alle loro condizioni il personale la cui capacità lavorativa si sia ridotta per effetto dell'età o di altre circostanze. [...] Compatibilmente con quanto previsto dalla legge, le imprese riserveranno le posizioni di portineria, accoglienza, vigilanza, ecc. a quei lavoratori che, a causa di un'infermità fisica, di una malattia o dell'età avanzata non possano continuare a svolgere le proprie mansioni con il rendimento che per le stesse è richiesto».

Lavoratori minorenni

Rappresenta infine una buona prassi anche quella di identificare i rischi specifici che possono esistere con riferimento ai lavoratori minori d'età, tenendo conto di fattori quali la giovinezza, il minor grado di maturità e di esperienza, individuando misure specifiche da adottare. Il contratto collettivo che viene segnalato come esempio virtuoso in questo contesto è il *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*, il cui art. 14 riporta una lista di lavori vietati per questa categoria di lavoratori quale misura di prevenzione nei loro confronti: «i lavoratori maggiori di 16 anni e minori di 18 [...] dovranno essere assegnati a quei posti di lavoro

in cui risulti pienamente garantita la loro salute e sicurezza. Sono espressamente vietati per questi lavoratori: a) il lavoro notturno; b) [...] l'utilizzo di qualunque macchinario che, in ragione del suo funzionamento, degli strumenti o utensili necessari per il suo impiego o per l'eccessiva velocità del lavoro, rappresenti un evidente pericolo di infortunio; c) i lavori che implicino trasportare, spingere o caricare pesi tali da rappresentare uno sforzo fisico eccessivo [...]; d) la realizzazione di ore straordinarie; e) i lavori che comportino esposizione a sostanze tossiche o che siano riconosciuti come gravosi o pericolosi; f) i lavori in cui si riscontri la presenza di polveri nocive, vapori o fumi tossici e quelli in cui vi sia un alto rischio di incendio o esplosione [...]; g) il lavoro a cottimo; h) il lavoro remunerato mediante premi o incentivi di produzione; i) il lavoro di vigilanza».

Ancora con riferimento alla categoria dei lavoratori minori, è interessante altresì evidenziare quanto si legge nel *Convenio colectivo de trabajo para la actividad de edificación y obras públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021*, il cui art. 21, dedicato alla disciplina del *Contrato para la formación y el aprendizaje*, stabilisce che «non potranno essere assunti con tale contratto, in ragione dell'età, i minori di 18 anni per i posti di vigilante, operaio cavatore o armatore, così come per tutte quelle mansioni o posti di lavoro che espressamente siano riconosciuti come caratterizzati da elevato grado di tossicità, gravosità, pericolosità, insalubrità».

8. Sistemi partecipativi per la promozione della prevenzione

Un dato comune che emerge dall'analisi dei contratti collettivi stipulati in Italia, trasversalmente riscontrabile nei diversi settori produttivi e nei diversi livelli di contrattazione, è l'enfasi posta dalle parti sulla importanza della partecipazione alla definizione del sistema di prevenzione. Non di rado si riscontrano dichiarazioni di intenti dove la garanzia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è considerata dalle parti come obiettivo comune, cui tendere attraverso scelte condivise. E ciò soprattutto nei contesti aziendali in cui gli adempimenti in materia sono concepiti non solo come obblighi da adempiere ma anche come fattori di crescita della competitività. Non stupisce che enti bilaterali e

Commissioni paritetiche siano individuati, ad ogni livello del sistema di relazioni industriali, come preziosi strumenti attraverso i quali è possibile promuovere la cultura della prevenzione e del rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori. E ciò, principalmente, attraverso la leva della formazione e del monitoraggio congiunto degli incidenti e dei rischi attuali ed emergenti, nonché della promozione di progetti congiunti di sensibilizzazione.

Emblematiche sono, in questo senso, le previsioni dettate dai contratti nazionali che, nella maggior parte dei settori produttivi, istituiscono Commissioni nazionali cui sono affidati compiti di monitoraggio dell'andamento degli infortuni, di orientamento delle politiche di prevenzione in azienda, di definizione di specifici percorsi di formazione, di progettazione e implementazione di studi e ricerche in materia. Nella realtà che si offre all'osservazione, i contenuti regolativi delle procedure e delle funzioni affidate alle Commissioni bilaterali presentano, nel complesso panorama contrattuale di ambito nazionale, declinazioni che rispecchiano le specifiche tipologie di rischio che connotano i cicli produttivi e le caratteristiche settoriali.

Nel settore edile, al livello territoriale di contrattazione, si può trovare affermato che gli enti bilaterali svolgono una funzione di garanzia dell'applicazione e del rispetto di un codice etico che le parti promuovono per garantire maggiore legalità e sicurezza per imprese e lavoratori. Attribuzioni di tal genere, d'altronde, risultano coerenti rispetto alla generale valorizzazione della bilateralità che, nel settore delle costruzioni, si sta compiendo territorialmente: non a caso, gli enti bilaterali sono sempre più considerati come protagonisti dei sistemi di controllo e vigilanza che proprio la contrattazione nei territori costruisce.

Accanto alle procedure di informazione e consultazione previste dalle norme di legge e contrattuali, la contrattazione aziendale definisce, in particolare, specifici programmi di formazione e informazione, da realizzare sia al momento dell'assunzione dei dipendenti che nel corso dello svolgimento dell'intero rapporto di

lavoro, di norma con il coinvolgimento di RSU e RLS. La lettura dei dettati contrattuali, in particolare, mostra che la funzione principale da essi svolta consiste nel puntuale monitoraggio delle situazioni di infortunio o quasi infortunio verificatesi in azienda, preliminare rispetto alla proposta di soluzioni formative e organizzative tese a prevenire e ridurre i rischi endo-aziendali. In tal senso si pone, ad esempio, il programma *Responsible Care* (strumento di gestione integrato per il miglioramento della sicurezza e della salute) sostenuto dalle parti sociali del settore chimico-farmaceutico, con il coinvolgimento e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, chiamati a facilitare e implementare le attività formative e informative a livello aziendale, al fine di promuovere le tematiche della sicurezza, salute e ambiente secondo il metodo partecipativo.

Nel settore chimico-farmaceutico, è noto e costante l'impegno nella ricerca di soluzioni innovative tese al miglioramento continuo attraverso il confronto con tutti i soggetti protagonisti: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLSSA), cui sono destinati moduli formativi annuali che verranno altresì registrati e certificati; la rappresentanza sindacale unitaria; i lavoratori, cui è dedicato un programma di sensibilizzazione anche attraverso l'impiego di strumenti multimediali; il datore di lavoro e i suoi delegati; il medico competente; e il responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSPP). Nell'ottica di garantire alti standard di salute e sicurezza e un maggiore coordinamento, l'art. 65 A) del Ccnl prevede, nei siti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende, la costituzione di un coordinamento tra i RLSSA aziendali per la condivisione delle buone pratiche portate avanti dalle singole imprese. Da annoverare tra le buone prassi vi è anche quanto previsto dall'art. 67 del medesimo Ccnl, che consente la realizzazione di un accordo a livello aziendale relativo alla sicurezza dei lavoratori e alla salvaguardia degli impianti, in merito al quale vengono fornite linee guida che sottolineano la necessità di garantire degli alti livelli di sicurezza anche

durante periodi di sciopero e indicano modalità per la gestione e risoluzione dei contenziosi.

Nel Ccnl per le imprese chimiche artigiane, rinnovato il 10 giugno 2015, è previsto che «le Organizzazioni sindacali possono richiedere [...] di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro. Per l'effettuazione delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, ASL e centri di servizio). Nell'effettuazione delle indagini le parti convengono di assumere a riferimento le metodiche e i limiti stabiliti dalle tabelle dell'*American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (TLV) secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse».

In alcuni contratti aziendali, particolare attenzione viene riposta inoltre al tema dello stress da lavoro-correlato, misurato secondo la metodologia del *Social Stress Risk Model* (SSR), elaborata dal network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro.

Il Ccnl delle imprese del legno e lapidei artigiani, siglato il 13 marzo 2018, all'art. 15, rubricato *Ambiente di lavoro per il settore legno, arredamento e mobili*, dispone l'attuazione dell'art. 9 della l. n. 300/1970, riconoscendo alle rappresentanze sindacali aziendali (e quindi non ai RSLA o RSLT) alcuni poteri quali controllo, partecipazione, elaborazione e promozione e, insieme alla direzione, possono chiedere l'intervento di un ente pubblico specializzato in medicina del lavoro per particolari indagini ed accertamenti in ordine ai predetti fattori di rischio e/o nocività.

Il contratto provinciale del lavoro sottoscritto a Pordenone impone ai datori di lavoro di informare i lavoratori addetti a lavori nocivi dei principi tossici e delle classi di appartenenza del prodotto da usare, nonché sulle sue corrette modalità di impiego.

Degna di nota rispetto al tema della partecipazione dei lavoratori all'implementazione delle misure di prevenzione è la

progettazione della piattaforma informatica Picasso. Nata nel 2018 e destinata ai RLS, questa piattaforma ha lo scopo di supportarli attraverso l'aggiornamento costante della normativa, nonché favorendo la creazione di reti di conoscenza finalizzate a far circolare e condividere delle esperienze utili a rafforzare le politiche di prevenzione e di tutela nei luoghi di lavoro. È questo uno degli esempi in cui uno strumento *ICT web-based* mostra tutte le sue potenzialità. Infatti, il rischio di isolamento degli RLS è una problematica ricorrente, costretti spesso a fare affidamento su altre risorse (pubblicazioni istituzionali, enti, sindacati, patronati) piuttosto che arricchirsi attraverso il confronto con la comunità alla quale appartengono. La piattaforma è stata costruita sulla base delle risultanze emerse da un workshop teso ad individuare i fabbisogni e gli interessi degli RLS. Da questo workshop sono emerse esigenze rilevanti, quali avere a disposizione, ad esempio, una documentazione attendibile e facilmente consultabile in piattaforma, la capacità della piattaforma di contenere risposte affidabili, la ricchezza, la chiarezza e il costante aggiornamento dei contenuti, la specificità dei contenuti e la loro utilizzabilità. In questa prospettiva, per facilitarne la consultazione e l'utilizzo, la documentazione è stata archiviata all'interno della piattaforma utilizzando specifici tag definiti dai ricercatori addetti alla raccolta dei materiali, nell'ambito delle tematiche su salute e sicurezza, tenendo conto del settore merceologico e della tipologia di rischio. Questa pratica disvela tutta la sua utilità in un contesto come quello attuale, dove la pandemia ha imposto misure di distanziamento sociale e incentivo al lavoro da remoto. In tale quadro, l'esercizio della rappresentanza, soprattutto in materia di salute e sicurezza, non può che svolgersi attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e telematici.

Estonia

L'azienda Saku Metall AS che produce lamiere in Estonia (Tallinn) ha adottato misure per proteggere i lavoratori dalle sostanze chimiche pericolose utilizzate nel proprio stabilimento di produzione impiegando una strategia volta ad aumentare l'efficienza dei processi di produzione.

L'approccio adottato dall'azienda si basa sulle c.d. 5S (metodo di matrice giapponese), i cui concetti riguardano l'organizzazione efficiente ed efficace dei luoghi di lavoro e la standardizzazione dei processi di lavoro. In particolare, il lavoratore deve ricordarsi di:

- a) separare ciò che serve da ciò che non è funzionale all'attività e quindi crea disturbo e disordine, quindi spreco di tempo o di risorse (*seiri*);
- b) riordinare tutto quello che è utile al lavoro (*seiton*);
- c) tenere costantemente pulito l'ambiente di lavoro (*seiso*);
- d) sistematizzare e razionalizzare le metodologie di lavoro per tenere in ordine gli spazi (*seiketsu*);
- e) diffondere e sostenere questa metodologia tra lavoratori (*shitsuke*).

Con il coinvolgimento attivo dei dipendenti a tutti i livelli, l'azienda ha introdotto con successo metodi e sistemi di lavoro più efficienti e sicuri per lo stoccaggio, l'utilizzo e la documentazione dei prodotti chimici.

Finlandia

Lujavire Oy, azienda edile finlandese, ha raccolto in una banca dati elettronica idee utili per alleviare il carico del lavoro edile e migliorare la sicurezza. Questa banca dati elettronica dedicata all'ergonomia sarà resa accessibile a tutti i dipendenti tramite una app per smartphone. Le osservazioni sulla sicurezza vengono raccolte mediante la *Safety-App*, che permette di scattare fotografie per illustrare le eventuali carenze ed è particolarmente utile per i lavoratori stranieri che forse non parlano finlandese. L'azienda inoltre incoraggia le comunicazioni, ricompensando coloro che le effettuano con biglietti per il cinema.

Lujatalo promuove inoltre la sicurezza durante gli spostamenti verso il posto di lavoro, finanziando l'acquisto di pneumatici chiodati per i

dipendenti che si recano al lavoro in bicicletta; quest'iniziativa serve anche a incoraggiare l'attività fisica.

Slovacchia

Per ridurre i rischi professionali, i disturbi muscoloscheletrici e migliorare il rendimento sul lavoro, Duslo, azienda chimica che produce composti chimici organici e inorganici, svolge valutazioni ergonomiche annuali e ai dipendenti vengono fornite attrezzature ergonomiche. Sono stati organizzati “seminari sulla spina dorsale”, dedicati alla postura corretta che si deve assumere da seduti; al personale sono stati proposti esercizi individuali e di gruppo guidati da un terapeuta, che comprendevano sessioni riabilitative in piscina, sauna e vasca idromassaggio.

I dipendenti più anziani, inoltre, condividono con i colleghi più giovani la propria esperienza in materia di tecnologia produttiva e di specifici problemi e soluzioni; i giovani a loro volta condividono con gli anziani la propria esperienza delle tecnologie più moderne, come i programmi informatici: da queste riunioni scaturisce uno scambio reciprocamente vantaggioso.

9. Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza

Dall'analisi di 2.181 contratti collettivi sottoscritti in Italia nel periodo 2012-2018, archiviati nella banca dati ADAPT sulla contrattazione collettiva (www.farecontrattazione.it), di cui 130 contratti nazionali, 166 contratti territoriali e 1.885 contratti aziendali, emerge che, ad ogni livello di contrattazione, le parti riconoscono che la prima via tramite la quale rafforzare il sistema di prevenzione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori consiste nella formazione, tema cui è dedicato ampio spazio e importanza all'interno degli accordi. È possibile operare una distinzione all'interno degli interventi di formazione previsti nei contratti collettivi – che possono rientrare tra le buone pratiche – separando gli interventi disegnati per la generalità dei lavoratori da quelli, invece, rivolti solo

ad alcuni fra loro, in ragione delle peculiarità che riguardano determinate mansioni, ruoli o modalità di organizzazione della prestazione lavorativa.

Soffermandosi sulla prima delle due categorie (interventi disegnati per la generalità dei lavoratori), esemplificativa è l'esperienza maturata nel Ccnl metalmeccanici che, per tutti i lavoratori, ha istituito i c.d. *break formativi*. Si tratta di una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sui profili della sicurezza, da svolgersi direttamente nei luoghi di lavoro, a cura di un docente affiancato dal preposto e dal rappresentante per la sicurezza. I *break formativi* sono collocati all'interno dell'orario di lavoro e richiedono il coinvolgimento attivo dei lavoratori chiamati a un continuo aggiornamento riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle tecniche di prevenzione. I *break formativi* non sostituiscono l'addestramento, ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo con brevi interventi formativi di 15-30 minuti in favore di piccoli gruppi di lavoratori.

Restando nell'ambito del settore metalmeccanico, si segnala anche la sottoscrizione, in data 8 giugno 2018, del protocollo d'intesa tra INAIL, Federmeccanica, Assital e le organizzazioni sindacali Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil che si pone principalmente l'obiettivo di diffondere la conoscenza, a scopo preventivo, «degli infortuni e delle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti necessari» per consentire a tutti gli attori coinvolti di «svolgere con efficacia i propri compiti». Nel protocollo vengono in particolare individuati cinque diversi ambiti di collaborazione – regolati dettagliatamente attraverso la stipula di successivi accordi attuativi – il cui coordinamento e monitoraggio è affidato ad un comitato paritetico. Il primo ambito di collaborazione consiste nell'elaborazione di uno studio medico-statistico sugli infortuni e sulle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti. Nello stesso solco si pone il secondo obiettivo pattuito, ovvero lo studio e la elaborazione di un modello condiviso finalizzato alla mappatura

dei c.d. quasi incidenti. Si deve infatti ricordare che “quasi incidenti” (c.d. *near miss*) sono tutti gli eventi, correlati al lavoro, che avrebbero potuto causare un infortunio o una tecnopatia ma che, casualmente, non lo hanno in concreto prodotto. La registrazione di questi eventi rappresenta un utilissimo strumento di prevenzione, in quanto essi costituiscono una spia senza la quale non sarebbe possibile cogliere i punti deboli dell’organizzazione della sicurezza apprestata in azienda. Altri due ambiti di intervento previsti dal protocollo riguardano la promozione della cultura della sicurezza e si declinano in particolare nella definizione di azioni di prevenzione finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro afferenti ai diversi comparti e nella progettazione di iniziative di carattere informativo/formativo volte alla promozione e diffusione dei valori e della cultura della salute e sicurezza nel lavoro. L’ultimo obiettivo elencato concerne l’individuazione e la diffusione di buone pratiche in materia di salute, sicurezza e prevenzione.

Il sistema contrattuale del settore metalmeccanico si distingue anche per l’istituzione, nell’ambito della settimana nazionale dedicata al tema della sicurezza, di un evento nazionale tematico durante il quale potrà essere approfondita, di anno in anno, una tematica di rischio specifico tipico del settore e durante la quale, al fine di valorizzare e diffondere le buone pratiche, saranno premiate le migliori esperienze realizzate in azienda.

Le attività previste dalla contrattazione decentrata possono spaziare dalla mera sensibilizzazione e informazione dei lavoratori, ad esempio tramite dépliant multilingue per garantirne la massima diffusione e comprensione, a veri e propri corsi di formazione, specie in occasione dell’introduzione di nuove tecnologie e dell’insorgenza di nuovi rischi, fino ad arrivare alla realizzazione di *competence centers* aziendali, quali centri di ascolto e confronto in materia. Sul tema della salute, sono rintracciabili nella contrattazione aziendale iniziative di promozione di corretta alimentazione e attività fisica, nonché iniziative di contrasto al fumo e all’abuso

di alcool e altre sostanze. L'accordo integrativo di Lamborghini S.p.A. prevede una disposizione in base alla quale l'azienda si impegna a realizzare dei corsi formativi per le rappresentanze sindacali unitarie in materia di sicurezza rispetto alle innovazioni tecnologiche.

Per quanto riguarda le attività formative rivolte a determinate categorie di lavoratori, frequenti sono le previsioni di percorsi formativi in favore dei neoassunti, di coloro assegnati a nuove mansioni, degli studenti in alternanza, degli *smart workers* o dei lavoratori addetti a lavorazioni usuranti o prestate in contesti soggetti a particolari rischi. Specifici interventi formativi sono poi previsti, a partire dalla contrattazione di ambito nazionale, in favore dei RLS. Dette disposizioni sono segnate da un'intrinseca ambivalenza: esse possono riguardare i RLS in quanto soggetti del sistema prevenzionistico destinatari della formazione, ovvero come soggetti coinvolti in prima persona nella costruzione dei percorsi formativi rivolti ai lavoratori.

In Fincantieri, il contratto aziendale sottoscritto nel 2016 ha previsto l'attivazione di training mensili da 20 minuti, da svolgersi con i lavoratori diretti e con quelli delle ditte appaltatrici «per la diffusione della cultura della sicurezza e l'illustrazione delle Buone Pratiche Operative da adottare per l'eliminazione o la riduzione al minimo dei rischi specifici ed ambientali presenti durante l'esecuzione delle attività lavorative». Lo stesso contratto, in tema di formazione, ha previsto specifici momenti formativi per i RLS di nuova nomina, da svolgersi a livello territoriale, divisi in tre moduli: a) una "formazione di base" di 16 ore, a cura delle strutture territoriali di Confindustria; b) una "formazione specifica" di 12 ore sulla valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria, a cura del RSPP di stabilimento supportato da enti universitari e dal medico competente; c) una "formazione a ruolo" di 4 ore, a cura delle strutture territoriali di Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, su mandato delle organizzazioni sindacali nazionali. Momenti formativi specifici, ulteriori rispetto a quelli legali, sono previsti dal

contratto aziendale Marelli Motori per tutto il personale neoassunto nei reparti di produzione, sia diretto che in missione; le parti hanno concordato una procedura operativa per una corretta formazione in materia antinfortunistica aziendale.

In alcune realtà produttive sono presenti progetti specifici per la formazione sulla sicurezza, come il programma *Hearts & Minds* della Wartsila Italia, basato sul modello di *Behaviour Based Safety* e definito dal contratto integrativo aziendale come un piano di sviluppo sugli aspetti di sicurezza nei luoghi di lavoro atto a «cambiare i comportamenti e le attitudini di tutti i dipendenti». Con l'attuazione di tale piano, vengono individuati tre obiettivi: a) aumentare la conoscenza, le competenze ed il livello generale sui temi di sicurezza nell'organizzazione; b) aumentare l'attenzione sui comportamenti c.d. "a rischio", generando un continuo flusso di feedback tra i *supervisors*, i manager e gli operatori; c) formare il personale in modo che essi possano diventare i catalizzatori del processo di miglioramento continuo e possano trasferire al personale operativo la cultura della sicurezza. All'Ansaldo STS il medesimo programma assume il nome di *Progetto 365 Safety days* e prevede modalità formative in aula, *e-learning* e *blended*. In Eni, come emerge dal protocollo sulla salute, sicurezza e ambiente del 9 ottobre 2017, viene utilizzato un sistema per l'analisi degli incidenti, legati sia alla sicurezza di processo sia alla sicurezza sul lavoro, denominato *Tap Root*. Tale sistema dovrebbe permettere di omogenizzare le varie modalità di analisi e, secondo meccanismi tecnici non esplicitati, metterà a disposizione dei lavoratori strumenti utili per tutte le fasi del processo di apprendimento, fino alla implementazione delle azioni correttive.

Nell'accordo di rinnovo del Ccnl delle imprese edili artigiane del 17 giugno 2009, le parti sociali, per contrastare la crisi del 2008, hanno previsto degli interventi formativi rivolti ai dipendenti posti in cassa integrazione oppure in stato di disoccupazione, con riconoscimento, a favore di ciascun partecipante, di 40 euro per ogni giorno di formazione; l'impegno delle parti sociali in tal

sensu è stato poi rinnovato coi successivi accordi fino al 7 gennaio 2019, giorno in cui è stato sottoscritto un ulteriore accordo di rinnovo della misura.

Il progetto *Impresa Sicura*, realizzato dagli enti bilaterali dell'artigianato dell'Emilia-Romagna (Eber) e delle Marche (Ebam) con il supporto dell'INAIL, ha previsto la creazione di una piattaforma informatica (www.impresasicura.org), un portale online ad uso e registrazione gratuiti per chiunque, dove vengono riprodotti in formato digitale i vari ambienti di lavoro, distinguendoli a seconda del comparto di appartenenza: per ogni ambito, dalla organizzazione della produzione fino ai dispositivi individuali di protezione, è dedicato uno o più specifici capitoli con contenuti a carattere informativo, utili non solo ad innalzare il grado di consapevolezza dei lavoratori circa i rischi del proprio ambiente di lavoro e a diffondere la cultura della prevenzione, ma anche e soprattutto per agevolare le imprese nella conoscenza e attuazione dei propri obblighi. In tal senso, quindi, *Impresa Sicura* si configura, sul piano formativo, come uno strumento che non sostituisce naturalmente la formazione e l'informazione prescritta dalla legge, ma che la arricchisce e integra attraverso nuove modalità didattiche, costantemente aggiornate nei contenuti e nella trattazione di rischi e comparti di nuova generazione.

Nel Ccnl trasporto a fune, un apposito osservatorio (Onif) si occupa di monitorare costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminari ed in report specifici, nonché di promuovere la diffusione sul territorio delle buone pratiche come modello di comportamento e percorso formativo. Analogo organismo è stato costituito dal Ccnl elettrici: si tratta di una struttura bilaterale denominata "Salute Sicurezza Ambiente", deputata ad approfondire la normativa attinente alla sicurezza nel settore, verificare le problematiche ambientali sul territorio, coordinare gli orientamenti formativi, nonché implementare la diffusione di progetti ovvero sperimentazioni rilevate nel settore.

Il Ccnl autostrade e trafori istituisce tra le parti stipulanti un osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da cinque membri, con il compito di analisi e studio della normativa nazionale e comunitaria in materia e di monitoraggio sulle iniziative e le buone pratiche in atto nel settore.

Nell'ambito del sistema contrattuale dell'edilizia, il Comitato paritetico territoriale per la prevenzione, gli infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro fornisce consulenza e assistenza tecnica tramite personale professionalmente qualificato, al fine di favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili. In particolare, la consulenza interviene sulle attività previste dal d.lgs. n. 81/2008, nonché sulle attività di formazione ed informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere. Il Comitato svolge anche attività di assistenza alle imprese ed ai lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del d.lgs. n. 81/2008; inoltre, informa ed aggiorna i dirigenti ed i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri.

La formazione in materia di salute e sicurezza non interseca solo le problematiche strettamente legate alle specificità che i settori presentano. L'interesse del sindacato, infatti, si sta muovendo anche verso gli aspetti ambientali, dentro e fuori dal luogo di lavoro. In questo senso, va sicuramente menzionata come buona pratica il protocollo stipulato tra le organizzazioni sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec e l'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale). Questo ente svolge funzioni tecniche e scientifiche per la più efficace pianificazione e attuazione delle politiche di sostenibilità delle pressioni sull'ambiente, sia a supporto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare e delle altre amministrazioni dello Stato sia in via diretta tramite attività di monitoraggio, di *reporting*, di valutazione, di controllo, di ispezione e di gestione dell'informazione ambientale, nonché di indirizzo e coordinamento del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). Il protocollo ha ad

oggetto, infatti, lo sviluppo di programmi e azioni nel settore della formazione e dell'informazione ambientale, attraverso l'unità organizzativa di ISPRA competente per la formazione, anche in collaborazione con soggetti del mondo universitario e della ricerca.

Spagna

La conferma che il tema della formazione sia centrale nello sviluppo di un adeguato grado di sicurezza negli ambienti di lavoro proviene anche dalle esperienze oltre confine. Da un'indagine condotta sull'esperienza contrattuale spagnola, è emerso che tra le buone pratiche in questo ambito va senza dubbio ricompresa la definizione del piano di formazione dei lavoratori in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro. In tal senso è interessante evidenziare il *VI Convenio colectivo general de ferralla*, i cui artt. 82-91 regolano nel dettaglio i cicli di formazione in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro, elencando nello specifico le materie oggetto della formazione e la durata della stessa in funzione delle categorie o posizioni presenti all'interno dell'impresa, in particolare con riferimento al personale direttivo, ai responsabili di opera, ai tecnici esecutivi, ai quadri intermedi, ai delegati per la prevenzione (per i quali sono previste 70 ore di formazione a fronte delle 10 per il personale direttivo e delle 20 negli altri casi), così come in funzione delle attività svolte. Oltre a questo, vengono citati altri contratti collettivi nazionali o di Comunità autonome che pure individuano i cicli di formazione, unitamente alle materie e al numero di ore. Tra questi, il *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*, il *VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados* o il *Convenio colectivo autonómico del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana para los años 2019-2022*.

La ricerca conferma inoltre che tra le buone prassi rientra anche quella di prevedere azioni di formazione con riferimento a rischi concreti esistenti sul luogo di lavoro. Tra gli esempi virtuosi in tal senso, oltre al già citato *VI Convenio colectivo general de ferralla*, che prevede un ciclo specifico di formazione per le attività di costruzione, viene citato come esempio virtuoso anche il *IV Convenio colectivo estatal del ciclo del agua* (2018-2020), il quale espressamente prevede che «si ritengono prioritarie la promozione e l'intensificazione di azioni organizzative, formative e informative di carattere preventivo che consentano al personale di adeguarsi ai cambiamenti organizzativi che le nuove tecnologie possano portare con sé, preservando

la loro salute fisica, psicologica e sociale, così come intesa dall'Organizzazione mondiale della salute».

Anche l'indicazione precisa della periodicità con cui la formazione in materia di rischi sul lavoro deve essere impartita può essere riconosciuta come una buona prassi. Tra gli esempi citati, il *Convenio colectivo estatal de perfumería y afines*, che all'art. 67 stabilisce che «prima di essere assegnato ad un posto di lavoro, il lavoratore riceverà una formazione teorica e pratica adeguata e sufficiente in materia preventiva, la quale, se necessario, dovrà essere aggiornata una volta l'anno [...] Soltanto i lavoratori che abbiano ricevuto una informazione e formazione sufficienti e abbiano dimostrato in maniera oggettiva di aver acquisito competenze adeguate potranno essere assegnati a posti di lavoro caratterizzati da un rischio elevato». O ancora, il *V Convenio colectivo general de la industria salinera*, il cui art. 79 prevede che «le imprese, attraverso tecnici esperti in materia di prevenzione, impartiranno annualmente, a tutti i lavoratori, un corso di formazione in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro, della durata di quattro ore durante la giornata di lavoro e dunque regolarmente retribuite».

Ci sono poi contratti collettivi che prevedono espressamente un obbligo per il lavoratore di rispettare le azioni indicate dall'impresa con riferimento alla formazione in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro. È il caso, ad esempio, del *Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida*, che all'art. 60 prevede che «il lavoratore sarà obbligato a seguire e rispettare le direttive impartite durante la formazione e informazione ricevuta dall'impresa».

Infine, una buona prassi è certamente anche quella di definire dei sistemi di accreditamento della formazione in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro. Ancora una volta, torna l'esempio virtuoso del *VI Convenio colectivo general de ferralla*, il quale, dall'art. 93 all'art. 99, regola la c.d. *Tarjeta Profesional de la Construcción para la industria de la ferralla*, consistente in un documento atto ad «accreditare, tra gli altri dati, la formazione specifica ricevuta dal lavoratore in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro» (art. 93). Si tratta di una scheda connessa «ad un sistema informatico che permetta al titolare di accedere telematicamente ai propri dati, ed ottenere le relative certificazioni» e che «ha una vigenza di 5 anni, trascorsi i quali il titolare dovrà procedere al rinnovo» (art. 99).

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. (2011), *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, Jovene
- AA.VV. (1982), *Rapporti tra contratti collettivi di diverso livello. Atti delle giornate di studio di Arezzo 15-16 maggio 1981*, Giuffrè
- ABBOTT A. (1988), *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, University of Chicago Press
- ACATECH (a cura di) (2011), *Cyber-Physical Systems. Driving force for innovation in mobility, health, energy and production*, Springer
- ACCORNERO A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino
- ACKERMAN B.A., STEWART R.B. (1985), *Reforming Environmental Law*, in *Stanford Law Review*, vol. 37
- ADAMS Z. (2020), *Labour and the Wage: A Critical Perspective*, Oxford University Press
- ADAMS-PRASSL J. ET AL. (2020), *La Corte di Giustizia dell'Ue prende tempo? L'ordinanza Yodel e le sue (scarse) implicazioni per il lavoro tramite piattaforma*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3, II
- ADAPT (2021), *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press
- ADAPT (2018), *La contrattazione collettiva in Italia (2017). IV Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press
- ADAPT (2016), *La contrattazione collettiva in Italia (2015). II Rapporto ADAPT*, ADAPT University Press
- ADAPT, ASSOCIAZIONE AMICI DI MARCO BIAGI (a cura di) (2019), *La salute della persona nelle relazioni di lavoro*, ADAPT University Press,
- ADAPT, ASSOCIAZIONE AMICI DI MARCO BIAGI (2017), *Libro bianco per un welfare della persona al tempo della Quarta rivoluzione industriale e della crisi del ceto medio*,
- AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO (2016), *Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile*, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*
- AGENZIA EUROPEA PER LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LAVORO (2014), *Il calcolo dei costi dello stress e dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro*, Osservatorio europeo dei rischi, Revisione della letteratura, 2014, p. 28, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*
- AGUILAR DEL CASTILLO M. (2020), *El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales*, in *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 8, n. 1

- AHLERS E. (2016), *Flexible and remote work in the context of digitalization and occupational health*, in *International Journal of Labour Research*, vol. 8, n. 1-2
- AHRENDT D. ET AL. (2020), *Living, working and Covid-19*, Eurofound
- AJUNWA I., CRAWFORD K., FORD J.S. (2016), *Health and Big Data: An Ethical Framework for Health Information Collection by Corporate Wellness Programs*, in *The Journal of Law, Medicine & Ethics*, vol. 44, n. 3
- AKANBI O. (2018), *Policing Work Boundaries on the Cloud*, in *The Yale Law Journal*, January 11, vol. 127
- ALBANO R. ET AL. (2017), *DigitAgile: l'ufficio nel dispositivo mobile. Opportunità e rischi per lavoratori e aziende*, Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper, n. 3
- ALBI P. (2020), *Fra qualificazione del rapporto di lavoro e disciplina applicabile: l'ordine normativo che non c'è*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*
- ALBI P. (2016), *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087*, Giuffrè
- ALBI P. (2008), *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona. Art. 2087 cod. civ.*, in SCHLESINGER P. (fondato da), BUSNELLI F.D. (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè
- ALEMANI C. (2004), *Le colf: ansie e desideri delle datrici di lavoro*, in *Polis*, n. 1
- ALES E. (2019), *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del "nuovo" lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 4
- ALEXANDER C., HALEY-LOCK A. (2015), *Underwork, Work-Hour Insecurity, and A New Approach to Wage and Hour Regulation*, in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 54, n. 4
- ALIBRANDI G. (1988), *Sistema misto per le tecnopatie dopo la sentenza n. 179 del 1988 della Corte Costituzionale*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*
- ALIBRANDI G. (1981), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, VI ed.
- ALLAMPRESE A., BONARDI O. (2020), *Salute e sicurezza del lavoro nella logistica*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3, I
- ALLAMPRESE A., LELLA G. (2004), *Riposi settimanali*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa
- ALLAMPRESE A., PASCUCCI F. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2
- ALMADA-LOBO F. (2015), *The Industry 4.0 revolution and the future of Manufacturing Execution Systems (MES)*, in *Journal of Innovation Management*, vol. 3, n. 4
- ALMENDROS GONZÁLEZ M.A. (2020), *Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo*, in *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 5

- ALOISI A., DE STEFANO V. (2020), *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Tempi Nuovi
- ALPA G. (1999), *La responsabilità civile*, Giuffrè, vol. IV
- ALPA G., ROPPO V. (a cura di) (2013), *La vocazione civile del giurista. Saggi dedicati a Stefano Rodotà*, Editori Laterza
- ALTIERI G., FERRUCCI G., DOTA F. (2008), *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio. 3° rapporto Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia 2008*, Ires
- ALVINO I. (2016), *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour & Law Issues*, n. 1
- AMBROSO G.M. (1978), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, ISEDI
- AMIDEI A. (2019), *Intelligenza Artificiale e product liability: sviluppi del diritto dell'Unione Europea*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 7
- AMIN A. (a cura di) (1994), *Post-Fordism. A Reader*, Blackwell
- AMIN A., THRIFT N. (1992), *Neo-Marshallian Nodes in Global Networks*, in *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 16, n. 4
- ANDREONI A. (2014), *Structural learning: Embedding discoveries and the dynamics of production*, in *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 29
- ANGELICI M., PROFETA P. (2020), *Smart-Working: Work Flexibility Without Constraints*, CESifo Working Paper, n. 8165
- ANGELINI L. (2020), *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- ANGELINI L. (2019), *La valutazione di tutti i rischi*, in PASCUCCI P. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli
- ANGELINI L. (2015), *Brevi considerazioni sulla rilevanza della qualificazione dei formatori per una formazione in sicurezza davvero efficace*, Intervento al Convegno OPRAM – Ancona 27 febbraio
- ANGELINI L. (2013), *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, I Working Papers di Olympus, n. 29
- ANNUNZIATA G. (2016), *Le nuove frontiere della responsabilità civile*, Giuffrè
- ANTONELLI C. (2009), *Introduzione. L'impresa come rete di professioni*, in C. ANTONELLI (a cura di), *Le professioni per l'impresa. Caratteri distintivi, fattori di successo e testimonianze*, Franco Angeli
- ARANDA X.T. (2020), *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, in *Trabajo y Derecho*, n. 12 Monográfico

- ARENDRT H. (2017), *Vita activa. La condizione umana*, Bompiani
- ARMANO E. (2011), *I lavoratori della conoscenza tra informalità e ambivalenza dei networks*, in *Studi Organizzativi*, n. 2
- ARMENGAUD E. (2017), *Industry 4.0 as Digitalization over the Entire Product Lifecycle: Opportunities in the Automotive Domain*, in STOLFA J. ET AL. (a cura di), *Systems, Software and Services Process Improvement*, Springer
- AROSIO L. (2013), *L'analisi documentaria nella ricerca sociale. Metodologia e metodo dai classici a internet*, Franco Angeli
- ARTANO M.S., GRUNY P. (2019), *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales sur la santé au travail*, Présidence du Sénat
- ASANA (2021), *Anatomy of work index 2021. Overcoming disruption in a distributed world*, 2021
- ASHEIM B. (1996), *Industrial districts as 'learning regions': A condition for prosperity*, in *European Planning Studies*, vol. 4, n. 4
- ASHFORD N.A. (2006), *The Legacy of the Precautionary Principle in US Law: The Rise of Cost Benefit Analysis and Risk Assessment as Undermining Factors in Health, Safety and Environmental Protection*, in DE SADELEER N. (a cura di), *Implementing the Precautionary Principle. Approaches from the Nordic Countries, the EU and USA*, Routledge
- ASHIAGBOR D. (2019), *Re-Imagining Labour Law for Development. Informal Work in the Global North and South*, Hart publishing
- ASQUINAZI-BAILLEUX D. (2017), voce *Accidents du travail: notion*, in *JurisClassEUR Protection sociale Traité*, n. 1
- ASQUINAZI-BAILLEUX D. (2012), *Au salarié d'apporter la preuve de l'accident du travail*, in *La Semaine Juridique Social*, 10 Juillet, n. 28
- ASQUINAZI-BAILLEUX D. (2005), *Critère de distinction entre la maladie professionnelle et l'accident du travail: le critère de soudaineté* (nota a Cass. 2^e civ., 18 Octobre 2005, n. 04-30.352), in *La Semaine Juridique Social*, 13 Décembre, n. 25
- ATZORI L., IERA A., MORABITO G. (2010), *The Internet of Things: A Survey*, in *Computer Networks*, vol. 54, n. 15
- AUDRETSCH D.B., FELDMAN M.P. (1996), *R&D Spillovers and the Geography of Innovation and Production*, in *The American Economic Review*, vol. 86, n. 3
- AUGÉ M., ROLLAND D. (2009), *Non luoghi introduzione a una antropologia della sub-modernità*, Elèuthera
- AUTOR D.H., LEVY F., MURNANE R.J. (2003), *The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration*, in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n. 4
- AUZERO G., BAUGARD D., DOCKES E. (2020), *Droit du travail*, Dalloz

- AVDIKOS V., KALOGERESIS A. (2017), *Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: evidence from the design sector in Greece*, in *Area*, vol. 49, n. 1
- AVOGARO M. (2017), *L'assicurazione INAIL e lavoro agricolo: dalla cassazione un passo ulteriore verso la "liberazione dal bisogno"*, in *Giurisprudenza italiana*, n. 5
- AZAROFF L.S., LEVENSTEIN C., WEGMAN D.H. (2002), *Occupational Injury and Illness Surveillance: Conceptual Filters Explain Underreporting*, in *American Journal of Public Health*, vol. 92, n. 9
- AZUMA R.T. (2016), *The Most Important Challenge Facing Augmented Reality*, in *Presence*, vol. 25, n. 3
- BADEL M., CHARBONNEAU A., LEROUGE L. (2018), *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Gualino
- BAGNARA S. (2007), *Il lavoro nella società della conoscenza*, in GUAGLIANONE L., MALZANI F. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole rischi, tecnologie*, Giuffrè
- BAGNOLI C. ET AL. (2018), *Business Model 4.0. I modelli di business vincenti per le imprese italiane nella quarta rivoluzione industriale*, Edizioni Ca' Foscari
- BAILEY K.D. (2006), *Metodi della Ricerca sociale. II L'inchiesta*, Il Mulino
- BAILEY M., CONN E., DAVIS F. (2008), *Occupational Safety and Health Law Handbook*, Government Institutes
- BAILEY M.A. ET AL. (2016), *Occupational Safety and Health Law Handbook*, Bernan Press, Third Edition
- BAKER E.L., HONCHAR P.A., FINE L.J. (1989), *Surveillance in Occupational Illness and Injury: Concepts and Content*, in *American Journal of Public Health*, vol. 79 Supplement
- BAKHSHI H. ET AL. (2019), *Il futuro delle competenze. L'occupazione nel 2030*, Pearson,
- BALANDI G.G. (1989), *Le malattie professionali: un quadro normativo in evoluzione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I
- BALBO L. (1991), *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Feltrinelli
- BALBO L. (1987), *Crazy Quilts: rethinking the welfare state debate from a women's point of view*, in SHOWSTACK SASSON A. (a cura di), *Women and the State*, Hutchinson
- BALBO L. (1978), *La doppia presenza*, en *Inchiesta*, n. 32
- BALDASSARRE A. (1971), voce *Iniziativa economica e privata*, in *Enciclopedia del Diritto*, vol. XXI, pp. 589 ss.
- BALDUCCI C., FRACCAROLI F. (2019), *Stress lavoro-correlato: questioni aperte e direzioni future*, in *Giornale italiano di psicologia*, n. 1-2
- BALDWIN R. (2020), *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*, Il Mulino

- BALDWIN R. (2018), *La grande convergenza. Tecnologia informatica, web e nuova globalizzazione*, Il Mulino
- BALELLA G. (1932), *Lezioni di legislazione sugli infortuni del lavoro*, U.S.I.L.A.
- BALESTRA L. (2017), *Il diritto dei contratti nello specchio della contemporaneità*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 4, pp. 1127 ss.
- BALLAND P.-A., BOSCHMA R., FRENKEN K. (2015), *Proximity and Innovation: From Statics to Dynamics*, in *Regional Studies*, vol. 49, n. 6
- BANORRI B. (2013), *Danni da uso del cellulare e (ir)responsabilità del produttore?*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 4
- BARABASCHI B. (2014), *Gestire le differenze d'età nel mercato del lavoro e in impresa: il caso francese*, in *Sociologia del lavoro*, n. 134, pp. 134-147
- BARASSI L. (1949), *Il diritto del lavoro*, Giuffrè
- BARATA J., RUPINO DE CUNHA P. (2019), *Safety Is the New Black: The Increasing Role of Wearables in Occupational Health and Safety in Construction*, in ABRAMOWICZ W., CORCHUELO R. (a cura di), *Business Information Systems. 22nd International Conference, BIS 2019. Seville, Spain, June 26-28, 2019. Proceedings, Part I*, Springer
- BARAZZETTI D. (2006), *Doppia presenza e lavoro di cura. Interrogativi su alcune categorie interpretative*, in *Quaderni di Sociologia*, n. 40
- BARBARANELLI C. ET AL. (2018), *Assessing objective and verifiable indicators associated with work-related stress: Validation of a structured checklist for the assessment and management of work-related stress*, in *Frontiers in Psychology*, n. 9, pp. 2424 ss.
- BARBIERI M. (2019), *Della subordinazione dei ciclotattorini*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, I
- BARBU M.L. (2010), *The Ubiquitous Blackberry: The New Overtime Liability*, in *Liberty University Law Review*, vol. 5, n. 1
- BAREL Y., FREMEAUX S. (2012), *Le rôle des médecins du travail dans les actions de prévention primaire*, @GRH, vol. 2, n. 3
- BARNARD C. (1999), *The Working Time Regulations 1998*, in *Industrial Law Journal*, n. 1
- BARNARD C., DEAKIN S., HOBBS R. (2003), *Opting Out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice? An Empirical Study of the Operation of Article 18(1)(b) of the Working Time Directive in the UK*, in *Industrial Law Journal*, n. 4
- BARNIER L.-M. ET AL. (2020), *Entre «culture de prévention» et contre-pouvoir: la formation en santé au travail des représentants du personnel*, in *La Revue de l'IRES*, n. 101-102, pp. 33-59

- BARNIER L.-M. ET AL. (2018), *La formation de base en santé au travail des représentants du personnel. Une enquête exploratoire. Rapport pour le compte de la Direccte-Paca*, Aix-Marseille-Université, CNRS, LEST (UMR 7317)
- BARRETT B. (2016), *Compensation for Work Related Injury or Disease: Do Injured Workers Starve to Death?*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 5, n. 3
- BARRIOS BAUDOR G.L. (2019), *El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones*, in *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 1
- BARTOLUCCI G.B. ET AL. (2010), *Ruolo e integrazione delle figure tecniche della prevenzione nella gestione aziendale*, in *Giornale Italiano di Medicina del lavoro ed Ergonomia*, vol. 32, n. 4
- BASSI M. ET AL. (2013), *Nanotecnologie: una grande rivoluzione che parte dal piccolo*, in *Urologia*, n. 80
- BASTERRA HERNANDEZ M. (2016), *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso*, Tesis Doctoral, Universidad de Alicante
- BATES D.W. ET AL. (2014), *Big data in health care: using analytics to identify and manage high-risk and high-cost patients*, in *Health Affairs*, vol. 33, n. 7
- BATTISTON F. (2017), *Metodologia per la formazione dei videoterminalisti*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 6, pp. 320-324
- BATTISTON F. (2016), *Nuova formazione RSPP e tecniche didattiche*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 11
- BAUER D., STOCK D., T. BAUERNHANSL (2017), *Movement towards service-orientation and app-orientation in manufacturing IT*, in *Procedia CIRP*, vol. 62
- BAUMAN Z. (2002), *Modernità liquida*, Editori Laterza
- BAUMAN Z. (2001), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Editori Laterza
- BAUMAN Z. (1999), *La società dell'incertezza*, Il Mulino
- BAVARO V. (2009), *Tesi sullo statuto giuridico del tempo nel rapporto di lavoro subordinato*, in VENEZIANI B., BAVARO V. (a cura di), *Le dimensioni giuridiche dei tempi del lavoro*, Cacucci
- BAVARO V. (2008), *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci
- BAYLOS GRAU A. (2019), *El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España*, in *Labour & Law Issues*, n. 1
- BECK U. (2017), *La metamorfosi del mondo*, Tempi Nuovi
- BECK U. (2013), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci

- BECK U. (2009), *Che cos'è la globalizzazione. Rischi e prospettive della società planetaria*, Carocci
- BECK U. (2005), *La società del rischio*, Carocci
- BECK U. (1992), *Risk Society. Towards a New Modernity*, Sage
- BECK U., BONSS W., LAU C. (2003), *The Theory of Reflexive Modernization. Problematic, Hypotheses and Research Program*, in *Theory, Culture & Society*, vol. 20, n. 2, pp. 1-33
- BECKER G.S. (1993), *A treatise on the family*, Harvard University Press
- BECKER P., MORAWETZ J. (2004), *Impacts of Health and Safety Education: Comparison of Worker Activities Before and After Training*, in *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 46, n. 1
- BECKLY B.A. (2006), *Gaffers, Gofers, and Grips: Role-based Coordination in Temporary Organization*, in *Organization Science*, vol. 17, n. 1
- BEHRINGER F., COLES M. (2003), *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, OECD, Working paper, n. 3
- BELINGARD P. (2017), SALVAGE J.S., *Prévention dans le domaine de la robotique collaborative. Synthèse de travaux réalisés à l'international*, Eurogip
- BELL D. (1973), *The coming of post-industrial society*, New York Books
- BELLAVISTA A. (2005), *Le prospettive della tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro*, in AA.VV., *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam
- BELLIA M. ET AL. (a cura di) (2013), *Linee Guida AIRM. Sorveglianza medica dei lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti*, Ipsoa
- BELTRAMETTI L. ET AL. (2017), *La fabbrica connessa. La manifattura italiana (attra)verso Industria 4.0*, Guerini
- BENACH J. ET AL. (2002), *The consequences of flexible work for health: are we looking at the right place?*, in *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 56, n. 6, pp. 405-406
- BENEDETTI F., LENSÌ R., FRUSTERI L. (2017), *Sfide e cambiamenti per la salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale. Sinergie possibili tra legislazione e normazione tecnica*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- BENEDETTI G. (2015), *Cassazione penale n. 44106/2014. Formazione e informazione del lavoratore nell'utilizzo di macchine complesse*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 1
- BENEŠOVÁ A., TUPA D. (2017), *Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0*, in *Procedia Manufacturing*, vol. 11
- BENINCASA G., TIRABOSCHI M. (2020), *Covid-19: le problematiche di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra protocolli condivisi e accordi aziendali*, in TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla*

nuova questione sociale. Volume V. Le sfide per le relazioni industriali, ADAPT University Press

BENINCASA G. (2017), *Il tribunale di Ivrea qualifica come malattia professionale il tumore causato dall'uso scorretto del cellulare*, in *Boll. ADAPT*, n. 18

BENNATO A. (2018), *Il ruolo dei team nell'industria 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press

BENSADON A.-C., BARBEZIEUX P. (2014), *Articulation entre santé au travail et santé publique: une illustration au travers des maladies cardiovasculaires*, IGAS, rapporto curato per il Ministro del lavoro francese

BENSOUSSAN A. (2015), *Droits des robots*, Lacier

BERINATO S. (2020), *What Is an Office for?*, in *bbr.org*, 15 luglio

BERNARD S. (2020), *Un droit à la participation des travailleurs affaibli par les ordonnances Macron*, in BERNARD S., ROULET V., *Le CSE et le droit à la participation des travailleurs: des Victimes collatérales de la covid-19?*, in *Revue de droit du travail*

BERNASCONI C. (2010), *Gli altri garanti della sicurezza sul lavoro*, in GIUNTA F., MICHELETTI D. (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè

BERNSTEIN E. ET AL. (2020), *The Implications of Working Without an Office*, in *bbr.org*, 15 luglio

BERNSTEIN E., WABER B. (2019), *The Truth About Open Offices*, in *Harvard Business Review*, novembre-dicembre

BERNSTEIN E.S., TURBAN S. (2018), *The impact of the 'open' workspace on human collaboration*, in *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, vol. 373, n. 1753

BERTAGNA G. (2006), *Pensiero manuale. La scommessa di un sistema educativo di istruzione e di formazione di pari dignità*, Rubbettino

BERTAGNA G. (2004), *Valutare tutti, valutare ciascuno. Una questione pedagogica*, La Scuola

BERTHIER P. (2020), *La participation des représentants du personnel à l'évaluation des risques professionnels: les enseignements de l'arrêt Amazon France Logistique*, in *Revue de droit du travail*, p. 482 ss.

BETTINI M.N. (1997), *L'organizzazione dell'orario di lavoro nel diritto comunitario*, in *Il Diritto del Lavoro*, n. 1-2

BETTIO F., VILLA P. (1999), *To What Extent does it Pay to be Better Educated? Education and the Work Market for Women in Italy*, in *South European Society and Politics*, vol. 4, n. 2

- BIAGI M. (1991), *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro in Europa verso il 1992*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli
- BIANCHERI R. (2014), *La trasversalità dell'approccio di genere per la salute e la sicurezza del lavoro. Dalla teoria alla prassi un'interazione possibile*, in *Salute e Società*, n. 1
- BIANCHI P. (2018), 4.0. *La nuova rivoluzione industriale*, Il Mulino
- BIANCHI P., LABORY S. (2018), *Industrial Policy for the Manufacturing Revolution. Perspectives on Digital Globalisation*, Edward Elgar
- BIANCO P.M. ET AL. (2019), *Rapporto indipendente sui campi elettromagnetici e diffusione del 5 G*, European Consumers, ISDE
- BIASI M. (2020), *La salute e la sicurezza dei riders al tempo del Covid-19*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3
- BIASI M. (2018), *Uno sguardo oltre confine: i "nuovi lavori" della gig economy. Potenzialità e limiti della comparazione*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, C
- BLAZZI L. (2017), *La nuova direttiva di radioprotezione e il punto di vista dell'esperto qualificato nella sua applicazione in campo industriale, sanitario e di ricerca*, in GOLDONI S. ET AL. (a cura di), *DBA Incontri 2017. Radiazioni ionizzanti e non ionizzanti: valutazione e protezione alla luce della nuova normativa europea*, Azienda USL di Modena, pp. 140-141 (reperibile anche in salus.adapt.it, voce *Electromagnetic fields exposure*)
- BIDET A., PORTA J. (2016), *Le travail à l'épreuve du numérique*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 5
- BIEDER C. ET AL. (eds.) (2018), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer,
- BILLARIE F.C., DALLA ZUANNA G. (2011), *Is replacement migration actually taking place in low fertility countries?*, in *Genus*, vol. 67, n. 3
- BIMBI F., PRESTINGER F. (1985), *Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un'area ad economia diffusa*, Franco Angeli
- BISELLO M., FERNÁNDEZ-MACÍAS E., EGGERT HANSEN M. (2018), *New tasks in old jobs: Drivers of change and implications for job quality*, Eurofound Research Report
- BLAIOTTA R. (2020), *Diritto penale e sicurezza del lavoro*, Giappichelli
- BLAIOTTA R. (2010), *Causalità giuridica*, Giappichelli
- BLANDIN M.C. (1998), *Panorama de l'assurance contre les accidents du travail dans les pays de l'Union européenne*, in *Droit Social*, n. 7-8
- BLENKE L.R. (2013), *The role of face-to-face interactions in the success of virtual project teams*, Doctoral Dissertation in Engineering Management, Missouri University of Science and Technology

- BLINDER A.S. (2008), *Education for the Third Industrial Revolution*, CEPS Working Paper, n. 163
- BLOOM N., ET.AL. (2015), *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*, in *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 130, n. 1
- BOBBIO N. (1960), *Teoria dell'ordinamento giuridico*, Giappichelli
- BOELL S.K., CECEZ-KECMANOVIC D., CAMPBELL J. (2016), *Telework paradoxes and practices; the importance of the nature of work*, in *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, n. 2
- BOGG A. (2016), *The regulation of working time in Europe*, in BOGG A., COSTELLO C., DAVIES A.C.L. (a cura di), *Research Handbook on EU Labour Law*, Edward Elgar
- BOGG J.A., COLLINS M. (2020), *Freedland, Criminality at work*, Oxford University Press
- BOHALTEANU C. (2016), *The Current Experience and Training of Romanian Occupational Health and Safety (OHS) Professionals*, in *Universal Journal of Management*, vol. 4, n. 2
- BOLEGO G. (2004), *Finalità e definizioni*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsos
- BOLOGNA S. (2017), *Knowledge workers. Dall'operaio massa al freelance*, Asterios
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard
- BOLTON S.C. (2009), *Getting to the heart of the emotional labour process: a reply to Brook*, in *Work, Employment and Society*, vol. 23, n. 3, pp. 549-560
- BOLTON S.C., BOYD C. (2003), *Trolley Dolly or Skilled Emotion Manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart*, in *Work, Employment and Society*, vol. 17, n. 2, pp. 289-308
- BOLTON S.C., HOULIHAN M. (2005), *The (Mis)representation of Costumer Service*, in *Work, Employment and Society*, vol. 19, n. 4, pp. 685-703
- BONARDI O. (2012), *Oltre lo stress: i nuovi rischi e la loro valutazione globale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1-2
- BONARDI O. (2008), *La Corte di Giustizia e l'obbligo di sicurezza del datore di lavoro: il criterio del reasonably practicable è assolto per insufficienza di prove* (nota a C. giust. 14 giugno 2007, n. 127, sez. III), in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, II
- BONDI A. (2015), *Diritto penale e sicurezza sul lavoro, persone ed enti*, I Working Paper Olympus, n. 44
- BONSIGNORIO F. (2018), *Umani e robot: possibili alternative nell'evoluzione della divisione tecnica del lavoro*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press

- BORGATO R. (2017), *Robot e incidenti sul lavoro*, in www.amblav.it, 8 maggio, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Accidents at work: figures*
- BORGETTO M., LAFORE R. (2019), *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz
- BORGHETTI E. (2017), *Il coworking "diffuso": l'approccio di MYSPOT verso città "workfriendly"*, relazione alla X Conferenza ESPAnet Italia, *Il Welfare e i pericoli della globalizzazione: le politiche sociali di fronte a nuove e vecchie disuguaglianze*, Forlì, 21-23 settembre
- BORGHETTI J.S. (2017), *L'accident généré par l'intelligence artificielle autonome*, in *Le droit civil à l'ère numérique*, Actes du colloque du Master 2 Droit privé général et du Laboratoire de droit civil - Paris II - 21 Avril 2017, in *La semaine juridique*, décembre
- BORTOLOTTO G. (1937), voce *Assicurazione contro gli infortuni*, in *Nuovo Digesto Italiano*
- BORTONE R. (2011), *Articolo 41. Sorveglianza sanitaria*, in ZOLI C. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. I principi comuni*, Zanichelli
- BOSCHMA R. (2005), *Proximity and Innovation: A Critical Assessment*, in *Regional Studies*, vol. 39, n. 1
- BOSI P. (2008), *"Care", sviluppo umano e crescita: una conciliazione difficile*, Il Mulino
- BOURGEAIS F., VAN BELLEGHEM L. (2004), *Avec l'approche travail dans l'évaluation des risques professionnels (décret du 5/11/01), en fin du nouveau en prévention*, in HUBAULT F. (coord.) *Travailler, une expérience quotidienne du risque?* Octarès
- BOUTON J. (2019), *Le comité social et économique et la santé au travail*, in *Droit ouvrier*, p. 453 ss.
- BOVE M. (2011), *Il sapere tecnico nel processo civile*, in *Rivista di Diritto Processuale*, n. 6
- BOWEN A., DUFFY C., FANKHAUSER S. (2016), *'Green growth' and the new Industrial Revolution*, LSE Policy Brief
- BOWEN A., KURALBAYEVAB K., TIPOEC E.L. (2018), *Characterising green employment: The impacts of 'greening' on workforce composition*, in *Energy Economics*, vol. 72
- BRAMBILLA A. ET AL. (2018), *Il Manuale della Previdenza per consulenti*, Teleconsul
- BRESCIANI P.G. (2012), *Riconoscere e certificare le competenze. Ragioni, problemi, aporie*, in BRESCIANI P.G. (a cura di), *Capire la competenza. Teorie, metodi, esperienze dall'analisi alla certificazione*, Franco Angeli
- BRESCIANI P.G. (2006), *E allora? Per una ecologia della transizione*, in BRESCIANI P.G., FRANCHI M. (a cura di), *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*, Franco Angeli
- BREITTEL M. ET AL. (2014), *How Virtualization, Decentralization and Network Building Change the Manufacturing Landscape: An Industry 4.0 Perspective*, in *International Journal*

- of Mechanical, Aerospace, Industrial, Mechatronic and Manufacturing Engineering*, vol. 8, n. 1
- BROD C. (1984), *Techno Stress. The Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley Publishing Company
- BROOK P. (2009), *In critical defence of 'emotional labour': refuting Bolton's critique of Hochschild's concept*, in *Work, Employment and Society*, vol. 23, n. 3, pp. 531-548
- BROWN C.C., HAMERMESH D.S. (2019), *Wages and Hours Laws: What Do We Know? What Can Be Done?*, IZA, Discussion paper n. 12410
- BROWN J. (2017), *Curating the "Third Place"? Coworking and the mediation of creativity*, in *Geoforum*, vol. 82
- BRUHN A., FRICK K. (2011), *Why it was so difficult to develop new methods to inspect work organization and psychosocial risks in Sweden*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 575-581
- BRUN J.-P., LOISELLE C.D. (2002), *The roles, functions and activities of safety practitioners: the current situation in Québec*, in *Safety Science*, vol. 40, n. 6, pp. 519-536
- BRUNNER J.J. (2001), *Globalization, education and the technological revolution*, in *Perspectives*, vol. 31, n. 2
- BRYNJOLFSSON E., MCAFEE A. (2014), *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, W.W. Norton & Company
- BRZINSKY-FAY C. (2010), *The concept of transitional labour markets: A theoretical and methodological inventory*, WZB Discussion Paper, n. SP 507
- BUOSO S. (2019), *Definire e qualificare il benessere organizzativo*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 23-36
- BUOSO S. (2017), *Legalità e solidarietà nell'ordinamento dello stato sociale*, *Jovene*
- BUOSO S. (2017), *La dimensione temporale del lavoro tra prevenzione primaria e secondaria*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- BURATTI U., CASANO L., PETRUZZO L. (a cura di) (2013), *Certificazione delle competenze. Prime riflessioni sul decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13*, ADAPT University Press
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2015), *La protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs)*, Rapport VI
- BURKE M.J. ET AL. (2006), *Relative effectiveness of worker safety and health training methods*, in *American Journal of Public Health*, vol. 96, n. 2, pp. 315-324
- BUSNELLI F.D. (1965), *In tema di c.d. "rischio elettivo" negli infortuni sul lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, II

- BUSSE R. ET AL. (2010), *Tackling chronic disease in Europe. Strategies, interventions and challenges*, World Health Organization
- BUTCHER T. (2013), *Coworking: locating community at work*, paper presentato alla 27th Annual Australia New Zealand Academy of Management (ANZAM) Conference, Hobart, 4-6 December
- BUTERA F. (2018), *Uffici virtuali e uffici reali*, Working Paper Fondazione Irso
- BUTERA F. (2017), *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale: la nuova progettazione socio-tecnica*, in *L'Industria*, n. 3
- BUTERA F. (2017), *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in *Professionalità Studi*, vol. I, n. 1
- BUTERA F. ET AL. (2008), *Knowledge worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori Università
- BUTERA F., DE MICHELIS G. (2019), *Come valorizzare il lavoro nella Quarta rivoluzione industriale: Progettare insieme*, in *Astrid Rassegna*, n. 3
- BUTERA F., DI GUARDO S. (2009), *Analisi e progettazione del lavoro della conoscenza: il modello della Fondazione Irso e due casi*, in *Studi Organizzativi*, n. 2
- BUTERA F., DONATI E., CESARIA R. (1997), *I lavoratori della conoscenza: quadri, middle manager e alte professionalità tra professione e organizzazione*, Franco Angeli
- BUXMANN P., HESS T., RUGGABER R. (2009), *Internet of Services*, in *Business & Information Systems Engineering*, vol. 1, n. 5
- CABRELLI D. (2018), *Employment Law in Context*, Oxford University Press, Third Edition
- CABRITA J. ET AL. (2020), *Gender equality at work*, Eurofound Research Report
- CACCIARI M. (a cura di) (2018), *Max Weber. Il lavoro intellettuale come professione*, Mondadori
- CAIROLI S. (2020), *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene
- CALABRESI G. (2015), *Costo degli incidenti e responsabilità civile. Analisi economico-giuridica*, Giuffrè
- CALABRESI G. (1977), *The Costs of Accidents: A Legal and Economic Analysis*, Yale University Press
- CALAFÀ L. (2012), *Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia*, in *Lavoro e Diritto*, n. 2
- CALAFÀ L. (2004), *La disciplina del lavoro notturno: organizzazione e durata*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa

- CALERA A.A. ET AL. (2004), *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo*, Bomarzo
- CALICCHIA S. ET AL. (2019), *Il ruolo del medico competente tra nuove funzioni e criticità emergenti: un'analisi qualitativa dei discorsi sulla professione*, in *Medicina del Lavoro*, vol. 110, n. 3, pp. 215-225
- CALVELLINI G., TUFO M. (2018), *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, in *Labor*, n. 4
- CALVINO I. (2016), *Lezioni Americane, sei proposte per il prossimo millennio*, Mondadori
- CALZOLARETTI C. (1953), *Di un caso di "imprudenza" contestato nella sua risarcibilità (nota a sentenza Trib. Roma 1° dicembre 1952)*, in *Rivista italiana di previdenza sociale*
- CAMERA DEI DEPUTATI (2016), *Indagine conoscitiva su "Industria 4.0": quale modello applicare al tessuto industriale italiano. Strumenti per favorire la digitalizzazione delle filiere industriali nazionali*, febbraio
- CAMPANELLA P. (2010), *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in 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. aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsa
- CAMPANELLA P. (2007), *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *Rivista giuridica del lavoro*, suppl. n. 2
- CAMPANINI P. (2019), *Stress lavoro-correlato e la sua valutazione*, in *Giornale italiano di psicologia*, n. 1-2, pp. 79-86
- CAMPBELL K., BURNS C. (2015), *Total worker Health. Implications for the Occupational Health Nurse*, in *Workplace Health and Safety*, vol. 63, n. 7, pp. 316-319
- CAMPURRA G. (2009), *Le modifiche all'attività del medico competente nel "correttivo" al TU*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 9
- CAMPURRA G. (2008), *Il rischio da campi elettromagnetici negli ambienti di lavoro*, Ipsa
- CAMUSI M.P. (2009), *Più competenze tecniche, più sicurezza del lavoro*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 2, pp. 541-550
- CANGA ALONSO A., MALLADA RIVERO L., ESPINA ALVAREZ C. (2009), *La historia clinico-laboral en los servicios prevención de riesgos laborales: Actualización*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 55, n. 217
- CANGEMI V. (2020), *L'infortunio sul lavoro Persona, tecnologie, tutele*, ADAPT University Press
- CANGUILHEM G. (2002), *Écrits sur la médecine*, Seuil
- CANGUILHEM G. (1999), *Le normal et le pathologique*, PUF

CANJUGA M. ET AL. (2010), *Correlates of short- and long-term absence due to musculoskeletal disorders*, in *Occupational Medicine*, vol. 60, n. 5

CANTONI S., PASCUCCI P. (2019), *Il d.lgs. n. 81/2008 dieci anni dopo*, Documento CIIP-Osservatorio Olympus

CAPDEVILA I. (2014), *Different inter-organizational collaboration approaches in coworking spaces in Barcelona*, in *www.ssrn.com*, 15 agosto, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Disconnection/ Working time*

CAPDEVILA I. (2013), *Knowledge Dynamics in Localized Communities: Coworking Spaces as Microclusters*, in *www.ssrn.com*, 9 dicembre, p. 5 (reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Disconnection/ Working time*)

CAPECCHI M. (2005), *Il nesso di causalità*, Cedam

CAPILLI G. (2019), *Responsabilità e robot*, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, n. 3

CAPONETTI S. (2018), *L'obbligazione di sicurezza al tempo di Industry 4.0*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1

CAPPONI F. (2019), *L'emersione del mercato del lavoro domestico e della assistenza domiciliare: profili giuridici e contrattuali*, in *Professionalità Studi*, vol. II, n. 6

CAPPONI F. (2019), *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del d.l. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4

CARABELLI U., LECCESE V. (2004), *Una riflessione sul sofferto rapporto tra legge e autonomia collettiva: spunti dalla nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona", n. 44

CARABELLI U., LECCESE V. (2004), *Introduzione. Il d.lgs. n. 66/2003, di attuazione delle direttive in materia di orario di lavoro: i problemi posti dai vincoli comunitari e costituzionali*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa

CARBY-HALL J. (2017), *Teleworking and labor conditions in the United Kingdom*, in *Ius Labor*, n. 2

CARDUCCI A., CAPONI E. (2014), *La prospettiva di genere nella valutazione dell'esposizione ai rischi lavorativi*, in *Salute e Società*, n. 1

CARDUCCI M. (2020), *Schemi di orientamento costituzionale della vicenda 5G*, in *www.isde.it*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Electromagnetic fields exposure*

CARINCI F. (2020), *Il CCNL rider del 15 settembre 2020*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3

CARINCI F. (1986), *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di studio Aidlass, Napoli 12-14 aprile 1985, Giuffrè

- CARINCI M.T. (2016), *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D.Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *Labour & Law Issues*, n. 1
- CARLO S. (2014), *Giovani anziani e ICT: tra rischi di isolamento e opportunità di invecchiamento attivo*, in *Sociologia e Politiche Sociali*, n. 3
- CARLOPIO J., GARDNER D. (1995), *Perceptions of work and workplace: mediators of the relationship between job level and employee reactions*, in *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, vol. 68, n. 4
- CARNELUTTI F. (1927-1928), *Lezioni di diritto industriale. Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Cedam
- CARNELUTTI F. (1913), *Infortuni sul lavoro* (Studi), Athenauem
- CARNELUTTI F. (1904), nota a sentenza App. Milano 26 gennaio 1904, in *Rivista del diritto commerciale e del diritto generale delle obbligazioni*, II
- CARNEVALE F. (2018), *La salute e la sicurezza dei lavoratori in Italia. Continuità e trasformazioni dalla Prima Rivoluzione industriale a quella digitale*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il Lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- CAROLY S. (2013), *Les conditions pour mobiliser les acteurs de la prévention des TMS: construire du collectif de travail entre pairs pour développer le métier et favoriser le travail collectif pluri-professionnel. Le cas de médecins du travail*, in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 15, n. 2
- CARR SAUNDERS A.M., WILSON P.A. (1933), *The professions*, Oxford University Press
- CARRÀ S. (2020), *Riders e dispositivi di protezione individuale: le piattaforme devono consegnare guanti e mascherine*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4, II
- CARRE A. (2015), *La médecine du travail et la protection de la santé des travailleurs en péril*, in *Le droit du travail*, n. 34
- CARRO G., MASATO S., PARLA M.D. (2018), *La privacy nella sanità*, Giuffrè
- CARSON JR. J.H. (1960), *Workmen's Compensation – Neutral risk – Causal relation between employment and injury*, in *North Carolina Review*, vol. 39, n. 1
- CARUSO B. (2007), *Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *Giornale di Diritto del lavoro e delle Relazioni Industriali*, n. 113
- CARUSO B., DEL PUNTA R. (2016), *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4, pp. 645-678
- CASALE D. (2010), *La prova del nesso di causalità professionale per le tecnopatie non tabellate. A proposito della prima pronuncia che riconosce gli effetti cancerogeni dei campi elettromagnetici dei telefoni cellulari* (nota a App. Brescia 22 dicembre 2009, n. 614), in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, II

CASANO L. (2021), *Transizione ecologica e riqualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, paper presentato al seminario *Trasformazioni tecnologiche, demografiche e ambientali: impatto su attori, tecniche e strumenti della regolazione del mercato del lavoro*, 6 aprile 2021 in corso di pubblicazione

CASANO L. (2020), *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, ADAPT University Press

CASANO L. (2018), *Il lavoro (autonomo) tra vecchie tutele e promozione della professionalità: i limiti della legge n. 81/2017 e l'attualità della legge 4/2013*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 430-456

CASAROLI G. ET AL. (a cura di) (2009), *La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente*, Edizioni ETS

CASICCIA A. (2011), *I paradossi della società competitiva*, Mimesis

CASIELLO G. (2018), *La sicurezza e la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*

CASILLI A.A. (2019), *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?*, Feltrinelli

CASILLO R. (2018), *Competitività e conciliazione nel lavoro agile*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, I

CASTEL R. (2015), *Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza, individuo*, Editrice Socialmente

CASTELLET Y BALLARÀ G. (2018), *Nanotubi di carbonio versus fibre di amianto: un nuovo rischio per la salute umana?*, in INAIL, *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale. Atti. Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*

CASTELLET Y BALLARÀ G. (2015), *Sistemi di controllo e protezione dei lavoratori potenzialmente esposti a nanomateriali ingegnerizzati*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3, I

CASTELLS M. (2002), *La nascita della società in rete*, Università Bocconi Editore

CASTRONOVO C. (2018), *Responsabilità civile*, Giuffrè

CASTRONOVO D. (2011), *Principio di precauzione e beni legati alla sicurezza. La logica precauzionale come fattore espansivo del "penale" nella giurisprudenza della Cassazione*, in *Diritto Penale Contemporaneo*, 21 luglio

CASTRONUOVO D. ET AL. (2015), *Diritto penale della sicurezza del lavoro*, Bonomia University Press

CAVAS MARTÍNEZ F. (2007), *Las enfermedades profesionales ante el sistema español de seguridad social: una visión panorámica*, in CAVAS MARTÍNEZ F. (a cura di), *Las*

enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social, Fomento de la Investigación Social (FIPROS) Madrid

CEDEFOP (2014), *Terminology of European education and training policy. Second Edition. A selection of 130 key terms*

CEDEFOP (2004), *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective. Proceedings of the first international conference. October 2002, Florence. Volume I*

CEFALIELLO A., COUNTOURIS N. (2020), *Gig workers' rights and their strategic litigation*, in www.socialeurope.eu, 22 dicembre

CELLA G.P., TREU T. (2009), *Relazioni industriali contrattazione collettiva*, Il Mulino

CENSIS (2014), *I disabili, i più diseguali nella crescita delle disuguaglianze sociali*, in *Diario della Transizione*, n. 3

CENTAMORE G. (2015), *Legge e autonomia collettiva: una critica della dottrina dell'indelegabilità bilaterale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 3

CENTRO STUDI ASSOLOMBARDA (a cura di) (2016), *La strada verso la Manifattura 4.0. Progetto di ricerca "Focus Group Manifattura 4.0"*, Ricerca, n. 9

CENTRO STUDI ASSOLOMBARDA (a cura di) (2015), *Alla ricerca delle competenze 4.0. Analisi condotta in collaborazione da Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza e l'Università di Milano Bicocca-Crisp*, Ricerca, n. 3

CERATO M., ROMEO M. (2013), *Inquinamento elettromagnetico*, in CENDON P. (a cura di), *La prova e il quantum nel risarcimento del danno*, Utet

CERBONE M. (2014), *Il giudice e l'INAIL nell'applicazione delle norme sulle malattie professionali*, I Working Paper Olympus, n. 32

CERRI M. (2011), *La "badante" e il lavoro post-fordista*, in *Economia e Società Regionale*, n. 3

CERRUTI G.C. (2010), *Lavorare al tempo del cliente nel post-fordismo. Cambiamenti degli orari di lavoro in un ipermercato*, Franco Angeli

CERVIA S., BIANCHERI R. (2015), *Migliorare la salute delle donne nei luoghi di lavoro: aspetti normativi e gestione dei rischi. Una ricerca in Toscana*, in *Studi Organizzativi*, n. 1, pp. 44-72

CERVILLA GARZÓN M.J., JOVER RAMÍREZ C. (2015), *Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales*, in *Revista internacional y comparada de relaciones Laborales y derecho del empleo*, n. 4

CESARINI SFORZA W. (2018), *Il diritto dei privati*, Quodlibet

CGIL, SPI-CGIL, FONDAZIONE DI VITTORIO (2018), *Nono rapporto sulla contrattazione sociale territoriale*

- CHAMBERLAIN J.A. (2020), *Undoing Work, Rethinking Community: A Critique of the Social Function of Work*, Cornell University Press
- CHAMPY F. (2012), *La sociologie des professions*, PUF
- CHARI R. ET AL. (2018), *Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health a New Framework for Worker Well – Being*, in *Occupational and Environmental Medicine Journal*, vol. 60, n. 7
- CHARPENTIER P., SGHAIER A. (2013), *L’homme au travail et le robot: une relation à inventer*, in *Hygiène & sécurité du travail*, n. 231
- CHENG Y. ET AL. (2018), *Data and knowledge mining with big data towards smart production*, in *Journal of Industrial Information Integration*, vol. 9, pp. 1-13
- CHERUBINI M.C. (1990), voce *Diritto alla salute*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Civile*, vol. VI
- CHESBROUGH H. (2006), *Open Innovation: A New Paradigm for Understanding Industrial Innovation*, in CHESBROUGH H., VANHAVERBEKE W., WEST J. (a cura di), *Open Innovation. Researching a New Paradigm*, Oxford University Press
- CHIAPPELLI U. (1948), L’“occasione di lavoro” ed il così detto “comportamento anormale” del lavoratore (nota a sentenza Comm. Arb. Centr. Inf. Agric., 29 aprile 1947), in *Diritto del lavoro*, II, pp. 42 ss.
- CHIARLONI S. (2001), *Intervento*, in AA.VV., *Il rischio da ignoto tecnologico*, Giuffrè
- CHUNG H., VAN DER HORST M. (2018), *Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status*, Social Indicators Research, Springer
- CICCIOMESSERE R., PONZELLINI A.M. (2014), *Le prospettive di sviluppo dei white jobs in Italia. Servizi sanitari, sociali e alla persona: i settori con il potenziale di occupazione più elevato*, Itallavoro
- CINELLI M. (2018), *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli
- CINELLI M. (1986), *La tutela previdenziale del lavoro italiano in paesi non convenzionati* (nota a C. cost., 30 dicembre 1985, n. 369), in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II
- CIPD (2014), *HR: Getting smart about agile working*, CIPD Research Report
- CIPRESSI P. (1967), *Il luogo della prestazione di lavoro subordinato*, Giuffrè
- CIPRIANI A. (2018), *La partecipazione innovativa dei lavoratori. Creatività e contraddizioni nel lavoro 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- CLEGG H.A., FLANDERS A., FOX A., *La Contesa Industriale. Contrattazione, Conflitto e Potere nella Scuola di Oxford*, Edizioni Lavoro

- COBOS SANCHIZ D. (2015), *Veinte años de educación y formación preventiva en España*, in *Prevention world magazine*, 2015, n. 63
- COGGIOLA N. (2011), voce *Danno da progresso tecnologico*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Civile*, IV agg.
- COGGIOLA N. (2016), *La responsabilità per rischio tecnologico*, in *Il Nuovo Diritto delle Società*, 2016, vol. 14, n. 16
- COGGIOLA N. (2008), *Nesso di causalità e colpa nel danno da amianto. Le esperienze italiana e inglese*, in *Rivista di Diritto Civile*, II
- COGGIOLA N. (2005), *Il giudice e la statistica: attività lavorative, esposizione all'amianto ed asbestosi ovvero quando il numero di morti e malati fa la prova nel processo*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 6, pp. 1172-1176
- COLEMAN D.A. (2000), *Who's Afraid of Low Support Ratios? A UK Response to the UN Population Division Report on 'Replacement Migration'*, paper presentato all'Expert Group Meeting on Policy Responses to Population Ageing and Population Decline, New York, 16-18 ottobre
- COLEMAN T.F. (2015), *Fundamentals of workers' compensation in Minnesota*, in *William Mitchell Law Review*, vol. 41, n. 4
- COLGATE J.E. (1996), WANNASUPHOPRASIT W., PESHKIN M.A., *Cobots: Robots for Collaboration with Human Operators*, in AA.VV., *Proceedings of the International Mechanical Engineering Congress and Exposition*, ASME
- COLLEONI E., ARVIDSSON A. (2015), *La partecipazione dei giovani al mercato del lavoro: il ruolo dei co-working spaces per i giovani freelance*, in MANZO L.K.C. (a cura di), *MI Generation. Il Piano di Governance delle Politiche Giovanili della Città di Milano (2013-2014)*, Comune di Milano
- COLOMBO A. (2005), *Il mito del lavoro domestico: struttura e cambiamenti in Italia (1970-2003)*, in *Polis*, n. 3
- COLOMBO M., PRODI E., SEGHEZZI F. (2019), *Le competenze abilitanti per Industria 4.0. In memoria di Giorgio Usai*, ADAPT University Press
- COLOMBO S., GOLZIO L.E., BIANCHI G. (2019), *The evolution of health, safety and environment related competencies in Italy: from HSE technicians, to HSE professionals and, eventually, to HSE managers*, in *Safety Science*, vol. 118, pp. 724-739
- COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT (2012), *on exploiting the employment potential of the personal and household services*, 18 aprile, SWD(2012)95 final
- COMMISSIONE EUROPEA (2020), *Libro bianco sull'intelligenza artificiale – Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, COM (2020) 65 final
- COMMISSIONE EUROPEA (2020), *Relazione sulle implicazioni dell'intelligenza artificiale, dell'Internet delle cose e della robotica in materia di sicurezza e di responsabilità*, COM(2020) 64 final

- COMMISSIONE EUROPEA (2018), Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio, relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente
- COMMISSIONE EUROPEA (2017), *Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa*, COM(2017)206 final, 26 aprile
- COMMISSIONE EUROPEA (2011), Communication from the Commission, *Annual Growth Survey 2012*, 23 novembre, COM(2011)815 final
- COMO E., TURI R. (2016), *Smart working: ne avevamo proprio bisogno? Come cambia il telelavoro*, in *Sinistra Lavoro*, n. 32
- CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE (2020), *Workers' Compensation: Overview and Issues*, 18 febbraio, CRS Report
- CONSOLO C. (2001), *Il rischio da "ignoto tecnologico": un campo arduo per la tutela cautelare (seppur solo) inibitoria*, in AA.VV., *Il rischio da ignoto tecnologico*, Giuffrè
- CONTESINI S. (2012), *Il 'progetto' nel bilancio di competenze*, in P.G. BRESCIANI (a cura di), *Capire la competenza*, Franco Angeli, pp. 208-219
- COOK S.D.N., BROWN J.S. (1999), *Bridging Epistemologies: The Generative Dance between Organizational Knowledge and Organizational Knowing*, in *Organization Science*, vol. 10, n. 4
- COOKE P. (2001), *Regional Innovation Systems, Clusters, and the Knowledge Economy*, in *Industrial and Corporate Change*, vol. 10, n. 4
- COOPER M. (1998), *Current issues in health and safety training in the UK*, in *Journal of European Industrial training*, vol. 22, n. 9
- CORBETTA P. (2003), *La ricerca sociale: metodologie e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino
- CORBIZZI FATTORI G. (2018), *Ergonomia organizzativa, dai principi all'applicazione: il modello Ergo-Omnia*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 10
- CORRALES MORENO M.A. (2016), *Condiciones laborales del trabajo nocturno*, Tesis doctoral Universidad de Cantabria
- CORSALINI D. (2015), *La tutela INAIL delle malattie "occasionate" dal lavoro*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- CORSALINI G. (2016), *Estensione della tutela INAIL, questioni controverse*, in *Responsabilità civile e previdenza*, n. 4
- CORSALINI G. (2009), *Gli infortuni in itinere. Estensione della tutela e risarcimento del danno*, Ipsoa
- CORSO M. (2016), *Smart working*, in SACCONI M., MASSAGLI E. (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0. Atti integrati e rivisti del seminario La fine del diritto pesante del lavoro nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press

- CORSO S.M. (2020), *Segnalazione di illeciti e organizzazioni di lavoro. Pubblico e privato nella disciplina del whistleblowing*, Giappichelli
- CORTES P., PAN J. (2017), *Occupation and Gender*, IZA Discussion Paper, n. 10672
- CORTESE A.M. (a cura di) (2012), *Carriere mobili. Percorsi lavorativi di giovani istruiti nel mezzogiorno*, Franco Angeli
- CORTI M., SARTORI A. (2020), *Il decreto sui «riders»*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, III
- COSTA G. (2001), *Il lavoro non regolare di cura: quale ruolo nella costruzione di un mercato di servizi alla persona?*, in RANCI C. (a cura di), *Il mercato sociale dei servizi alla persona*, Carocci
- COSTANTINO N. (2016), *Luciano Gallino e le sfide di automazione, flessibilità, precarietà*, in *Studi Organizzativi*, n. 2
- COSTI R. (2001), *Ignoto tecnologico e rischio d'impresa*, in AA.VV., *Il rischio da ignoto tecnologico*, Giuffrè
- COULON C. (2016), *Du robot en droit de la responsabilité civile: à propos des dommages causés par les choses intelligentes*, in *Responsabilité civile et assurances*, n. 4
- COUTAREL F., DANIELLOU F., DUGUE B. (2002), *Evaluation des Risques Professionnels: quelle articulation des savoirs, des règles et des acteurs*, in *Prescription, Efficacité Et Santé*
- CRAGUE G. (2003), *Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires*, in *Économie et statistique*, n. 369-370
- CRAVERI P. (1982), *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Il Mulino
- CRAWFORD J.O. ET AL. (2010), *The health safety and health promotion needs of older workers*, in *Occupational Medicine*, vol. 60, n. 1
- CRENCA G. (2018), *L'evoluzione della professione attuariale nella gestione dei rischi*, in INAIL, *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale. Atti. Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*
- CROCE M., GOLDONI M. (a cura di), (2019), *Santi Romani. Frammenti di un dizionario giuridico*, Quodlibet
- CROUCH C. (1995), *Exit or Voice: Two Paradigms for European Industrial Relations after the Keynesian Welfare State*, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 1, n. 1
- CROZET M., MILET E. (2017), *The Servitization of French Manufacturing Firms*, in FONTAGNÉ L., HARRISON A. (a cura di), *The Factory-Free Economy. Outsourcing, Servitization, and the Future of Industry*, Oxford University Press
- D'AGOSTINO G. (1932), *Il Contratto Collettivo di Lavoro*, Cedam
- D'AMORE A. (2008), *Titolo I, Capo III, Sezione IV. Formazione, informazione e addestramento*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 5

- D'ANTONA M. (2000), *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in GHEZZI G. (a cura di), *Massimo D'Antona. Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Ediesse
- D'ORSI F. (2009), *La sorveglianza sanitaria (Titolo I, Capo III, artt. 38-42)*, 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
- DAGNINO E. (2020), *DPI e lavoro da piattaforma: i primi effetti della disciplina sui rider?*, in *Boll. ADAPT*, n. 16
- DAGNINO E. (2019), *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press
- DAGNINO E. (2018), *The Right to Disconnect viewed through the Prism of Work-life Balance. The Role of Collective Bargaining: A Comparison between Italy and France*, in CASALE G., TREU T. (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Giappichelli
- DAGNINO E. (2017), *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4
- DAGNINO E. ET AL. (2016), *Il "lavoro agile" nella contrattazione collettiva oggi*, in DAGNINO E., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press
- DAGNINO E. ET AL. (2020), *Guida pratica al lavoro agile*, ADAPT University Press, 2020
- DAHL Ø., STARREN A. (2019), *The future role of big data and machine learning in health and safety inspection efficiency*, EU-OSHA Discussion Paper
- DAHRENDORF R. (1988), *Per un nuovo liberalismo*, Editori Laterza
- DAMIANO C. ET AL. (2019), *La terza via della contrattazione collettiva. Nuove opportunità per imprese e lavoratori*, Ipsosa
- DANA D.A. (a cura di) (2014), *The Nanotechnology Challenge. Creating Legal Institutions for Uncertain Risks*, Cambridge University Press
- DANNA D. ET AL. (2019), *Sex work, né sesso né lavoro, politiche sulla prostituzione*, Vanda.edizioni
- DANS ALVAREZ DE SOTOMAYOR L. (2020), *Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa*, in *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 12 Extra
- DÄUBLER W. (2016), *Challenges to Labour Law*, in *Pravo*, n. 1
- DAVEZIES P. (2008), *Le document d'évaluation des risques: une occasion unique pour débattre sur le travail*, in *Revue Santé & Travail*, n. 63

- DAVIDOV G. (2016), *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford University Press
- DAVIDOV G., FREEDLAND M., KOUNTOURIS N. (2015), *The Subjects of Labor Law: "Employees" and Other Workers*, in FINKIN M.W., MUNDLAK G. (a cura di), *Comparative Labor Law*, Edward Elgar
- DE BACKER K., DESNOYERS-JAMES I., MOUSSIEGT L. (2015), *Manufacturing or Services – That is (not) the Question? The Role of Manufacturing and Services in OECD Economies*, OECD Science, Technology and Industry Policy Paper, n. 19
- DE COSTER M., PICHULT F. (1998), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck
- DE FALCO F. (2013), *Il luogo di lavoro nel settore privato tra concezioni statiche e dinamiche*, in *Il diritto del mercato del lavoro*, n. 2-3
- DE FELICE A. (1990), *La tutela della persona del lavoratore (la giurisprudenza sugli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 8 dello Statuto)*, in AA.VV., *Lo statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, Utet
- DE GIER E., VAN DEN BERG A. (a cura di) (2005), *Managing social risks through transitional labour markets*, Het Spinhuis
- DE LITALA L. (1968), voce *Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, in *Novissimo Digesto Italiano*
- DE LUCA M. (2013), *Nel rispetto dei reciproci ruoli. Lineamenti di storia della contrattazione collettiva in Italia*, Vita e Pensiero
- DE LUCA TAMAJO R. (1976), *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene,
- DE MASI D. (2020), *Lo Stato necessario. Lavoro e pubblico impiego nell'Italia postindustriale*, Rizzoli
- DE MATTEIS A. (2017), *Punti fermi in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Key
- DE MATTEIS A. (2016), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè
- DE MATTEIS A. (2016), *Tirocini scolastici: quale tutela INAIL*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 1
- DE MATTEIS A. (2014), *La prova della malattia multifattoriale. L'equivoco continua*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3, 1
- DE MATTEIS A. (2006), *La dimensione comunitaria dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3
- DE MATTEIS A. (2005), GIUBBONI S., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè
- DE SANTIS G. (2011), *Can immigration solve the aging problem in Italy? Not really*, in *Genus*, vol. 67, n. 3

- DE SANTIS G. (2006), *Le altre posizioni soggettive rilevanti*, in MASIA V., DE SANTIS G., *La tutela penale della sicurezza del lavoro*, Jovene
- DE SIMONE G. (2019), *Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, I
- DE SPIEGELAERE S., PIASNA A. (2017), *The why and how of working time reduction*, ETUI
- DE VITA P. (2009), *Formazione di lavoratori, dirigenti e preposti*, in 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
- DECHOZ J. (2019), *De l'alibi au simulacre*, in *Droit ouvrier*, p. 286 ss.
- DEGL'INNOCENTI F. (2013), *Rischio d'impresa e responsabilità civile. La tutela dell'ambiente tra prevenzione e riparazione dei danni*, Firenze University Press
- DEGOLI M.C. ET AL. (2019), *Il sistema dell'assicurazione obbligatoria basato sulla distinzione tra infortuni sul lavoro e malattie professionali: prospettive di superamento*, in CANAVESI G., ALES E., *La tutela infortunistica, oggi*, Editoriale Scientifica
- DEGRYSE C. (2016), *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, ETUI Working Paper, n. 2
- DEI OTTATI G. (2018), *Distretti industriali e luoghi nel pensiero di Giacomo Becattini: un altro modo di fare l'economista*, in *Economia e Società Regionale*, n. 1
- DEL CARMEN M., GARCÍA M. (2019), *El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral*, in *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4
- DEL CONTE M. (2015), *Premesse e prospettive del "Jobs Act"*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4
- DEL NEVO M., DEL NEVO A. (2004), *I limiti di legittimità dei certificati di idoneità alla mansione lavorativa*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale*, n. 2, pp. 379 ss.
- DEL PUNTA R. (2016), *Labour Law and the Capability Approach*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n. 4
- DEL PUNTA R. (2004), *La nuova disciplina delle ferie*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa
- DEL PUNTA R. (1999), *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2
- DELAGRANGE H. (2017), *Teleworking and Labor Conditions*, Comparative Labor Law Dossier, in *IUSLabor*, n. 2
- DELFINO M. (2014), *Il lavoro notturno e a turni fra problemi teorici e questioni applicative*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 1, 50-73

- DELLA ROCCA G. (2018), *Il lavoro in digitale, il tempo e gli orari: la crisi del sistema degli orari standard*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- DELMASTRO M., NICITA A. (2019), *Big data. Come stanno cambiando il nostro mondo*, Il Mulino
- DELOGU A. (2020), *La definizione di lavoratore in materia di salute e sicurezza: dall'universalità della tutela ai nuovi bisogni di tutela*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- DELOGU A. (2018), *Salute e sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, pp. 37-77
- DELOGU A. (2018), *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, II
- DELOGU A. (2017), *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, in GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – Collective Volumes, n. 6
- DELOGU A. (2017), voce *Salute e sicurezza sul lavoro*, in *Digesto delle Discipline privatistiche. Sezione commerciale*, Utet, VIII ed.
- DELOGU A., PASCUCCI P. (2017), *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet Giuridica, VII ed.
- DEMARCO D. (2018), *I concetti di spazio e di luogo nell'immaginario occidentale contemporaneo. Per una definizione dell'esperienza nella surmodernità*, in *Laboratorio dell'ISPF*, n. XV, articolo n. 17
- DEMARTINI C., BENUSSI L. (2017), *Do Web 4.0 and Industry 4.0 Imply Education X.0?*, in *IT Professional*, vol. 19, n. 3
- DEPARTMENT OF INDUSTRY AND TRADE, CBI, TUC, CEEP UK (2003), *Telework guidance*, August, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Disconnection/Working time*
- DGUV (2016), *New forms of work. New forms of prevention. Work 4.0: opportunities and challenges*, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V.
- DI CORRADO G. (2019), *Ruolo della formazione in azienda*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 22
- DI DONNA L. (2013), *GENTLEMEN'S AGREEMENTS Notazioni sulla fenomenologia degli accordi*, Jovene

- DI FRANCESCO G. (2012), *Il sistema integrato di certificazione e riconoscimento delle competenze per l'innovazione sociale e istituzionale*, in P.G. BRESCIANI (a cura di), *Capire la competenza*, Franco Angeli, pp. 235-267
- DI MAJO A. (1994), *Sub art. 1182*, in DI MAJO A., *Dell'adempimento in generale. Art. 1177-1200*, in GALGANO F. (SCIALOJA A., BRANCA G.) (a cura di), *Commentario del Codice Civile*, Zanichelli, IV
- DI MEO R. (2017), *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata*, in *Labour & Law Issues*, n. 2
- DI MONACO R., PILUTTI S., COSTA G. (2018), *Strategie preventive per la salute: il momento critico del licenziamento*, in *Sociologia del lavoro*, n. 150, pp. 81-100
- DI NUNZIO D. (2009), *Le difficili condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori atipici in Italia: frammentazione, atomizzazione e scarse tutele*, in *Revista brasileira de estudos politicos*, n. 99, pp. 21-52
- DI STASI S. (2015), *Obblighi di sicurezza, sistema "collaborativo" e principio di autoresponsabilità del prestatore di lavoro* (nota a Cass. pen. 17 giugno 2015, n. 36040), in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, I, pp. 1385 ss.
- DITTRICH P.-J. (2016), *Reskilling for the Fourth Industrial Revolution. Formulating A European Strategy*, Jacques Delors Institut Working Paper, n. 175
- DOLFSMA W., SOETE L. (2006), *Understanding the Dynamics of a Knowledge Economy*, Edward Elgar
- DOLL R. (1992), *Health and the environment in the 1990's*, in *American Journal of Public Health*, vol. 82, n. 7
- DONATI P. (2010), *Quale "modernizzazione riflessiva"? Il ruolo della riflessività del cambiamento sociale*, in *Sociologia e politiche sociali*, n. 1, pp. 9-44
- DONINI A. (2018), *I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato*, in VERZARO M. (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Jovene
- DORE L. (2004), *Evolution de la médecine du travail*, in *Droit social*, n. 11, pp. 931 ss.
- DOSI G., NELSON R.R. (2013), *The evolution of Technologies: An Assessment of the State-of-the-Art*, in *Eurasian Business Review*, vol. 3, n. 1
- DOVIGO F. (2007), *Strategie di sopravvivenza. Donne tra famiglia, professione e cura di sé*, Mondadori
- DRAETTA D. (2020), *Il lavoro autonomo dei riders ai tempi del Covid-19*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, II
- DRAIS É. (2017), *La prévention des risques émergents à l'épreuve du principe de précaution : le cas des nanomatériaux*, in *Droit et Société*, n. 96

- DRUCKER P.F. (1993), *La società post-capitalistica. Economia, politica e conoscenza alle soglie del Duemila*, Sperling & Kupfer
- DRUCKER P.F. (1957), *Landmarks of Tomorrow*, Harper & Brothers Publishers
- DRUCKER P.F. (1952), *Management and the professional employee*, in *Harvard Business Review*, vol. 30, n. 3, pp. 84-90
- DUCHANGE G. (2019), *Les racines juridiques du droit du temps de travail*, in *Revue de droit du travail*, n. 7-8
- DUCKWORTH M. (2001), *The need for workers' compensation in the age of telecommuters*, in *Journal of Small & Emerging Business Law*, vol. 403. n. 5
- DUGUIT L. (2012), *Le Droit Social, Le Droit Individuel Et La Transformation De L'état*, French Edition
- DUMAS M., RUILLER C. (2014), *Le télétravail: les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle?*, in *Management & Avenir*, n. 74
- DUMAS M., RUILLER C. (2014), *Le télétravail: un outil de conciliation vie familiale et vie professionnelle a risques?*, disponibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Organisational wellbeing*
- DURKHEIM É. (2016), *La divisione del lavoro sociale*, Il Saggiatore
- DWORKIN R. (2000), *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*, Harvard University Press
- EDGELL S., GOTTFRIED H., GRANTER E. (a cura di) (2015), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment*, Sage
- EDQUIST C., JOHNSON B. (1997), *Institutions and organizations in systems of innovation*, in EDQUIST C. (a cura di), *System of Innovation. Technologies, Institutions and Organizations*, Routledge
- EINAUDI L. (2011), *Questo titolo terzo (breve saggio avente ad oggetto le norme economiche della Costituzione)*, in GIORDANO A. (a cura di), *Luigi Einaudi. In lode del profitto e altri scritti*, IBL Libri
- ELBESTAWI M. ET AL. (2018), *SEPT learning factory for Industry 4.0 Education and Applied Research*, in *Procedia Manufacturing*, vol. 23
- ENRIQUES L. (2013), *Come si forma un avvocato*, in *Lavoce.info*, 26 settembre
- ESENER (2019), *Indagine europea delle imprese sui rischi nuovi ed emergenti*
- ESENER (2014), *Seconda Indagine Europea sui rischi nuovi ed emergenti*
- ESENER (2009), *Indagine europea delle imprese sui rischi nuovi ed emergenti*
- ESPENSHADE T.J. (2001), *"Replacement Migration" from the Perspective of Equilibrium Stationary Populations*, in *Population and Environment*, vol. 22, n. 4

ETZKOWITZ H., LEYDESDORFF L. (2000), *The dynamics of innovation: from National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations*, in *Research Policy*, vol. 29, n. 2

EU-OSHA (2019), *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*, European Risk Observatory Report, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/Big Data/Privacy*

EU-OSHA (2018), *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalization by 2025*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/Big Data/Privacy*

EU-OSHA (2017), *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/Big Data/Privacy*

EU-OSHA (2010), *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work*, European Risk Observatory Report, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/Big Data/Privacy*

EU-OSHA (2009), *Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*

EU-OSHA (2009), *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Demographic Issues (Gender, Ageing, Diversity)*

EU-OSHA (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Risk Observatory Report, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*

EUROFOUND (2016), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union

EUROFOUND, EU-OSHA (2014), *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*

EUROFOUND (2010), *Telework in the European Union*, 10 gennaio, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*

EUROFOUND (2003), *Glossary of Industrial Relations Terms, ambiente di lavoro/Work environment*

EUROGIP (2008), *L'assurance contre les risques professionnels aux États-Unis. Organisation et données statistiques 2008-2009*

EUROSTAT (2019), *Employees by sex, age and economic activity*

EVANDROU M., GLASER K. (2003), *Combining work and family life: the pension penalty of caring*, in *Ageing & Society*, vol. 23, n. 5

- EVANGELISTA R. ET AL. (2002), *Looking for Regional Systems of Innovation: Evidence from the Italian Innovation Survey*, in *Regional Studies*, vol. 36, n. 2
- EVANGELISTA R., MASTROSTEFANO V. (2006), *Firm size, sectors and countries as sources of variety in innovation*, in *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 15, n. 3
- EVANS D. (2011), *The Internet of Things. How the Next Evolution of the Internet Is Changing Everything*, Cisco IBSG
- EVANS P.C., ANNUNZIATA M. (2012), *Industrial Internet: Pushing the Boundaries of Minds Machines*, GE
- EVERS A., SCHULZE-BÖING M. (2001), *Social enterprises and transitional employment*, in BORZAGA C., DEFOURNY J. (a cura di), *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge
- FABBIO N., WADE B.J.E., TROIA B.M. (2018), *Tecnico della prevenzione nel Regno unito*, in *Prevenzione in Corso*, n. 3, pp. 79-82
- FABBRI L., ROMANO A. (2017), *Metodi per l'apprendimento trasformativo. Casi, modelli, teorie*, Carocci
- FABOZZI R. (2016), *Il bene "salute" tra potere organizzativo e tutele ordinamentali*, Cacucci
- FAITINI T. (2016), *Per una storia del concetto di professione. Traduzione teologica dell'Istituto giuridico romano della professio census*, in *Filosofia politica*, n. 1
- FANTINI L. (2015), *La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra complessità normative e semplificazioni giurisprudenziali*, in *Tutela e sicurezza del lavoro*, n. 1
- FARINA F. (2014), *La contrattazione collettiva in azienda*, Ediesse
- FAVENNEC-HERY F. (2016), *La négociation collective dans le droit de la durée du travail*, in *Droit Social*, n. 11
- FELLINI I. (2017), *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*, Carocci
- FENOGLIO A. (2018), *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam
- FENOGLIO A. (2018), *Il tempo di lavoro nella New Automation Age: un quadro in trasformazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I
- FENOGLIO A. (2008), *Il tempo di lavoro nella "New Automation Age": un quadro in trasformazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, n. 4, p. 625 ss.
- FERDANI F. (2010), *Il datore di lavoro quale "garante" della sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 2

- FERGUSON L.H., RAMSAY J.D. (2010), *Development of a Profession, Development of a Profession. The role of education and certification in occupational safety becoming a profession*, in *Professional Safety*, vol. 55, n. 10
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ S. (2020), *Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales*, in *IUSLabor*, n. 3
- FERNÁNDEZ-MACÍAS E. ET AL. (2018), *Game changing technologies: Exploring the impact on production processes and work*, Eurofound Research Report
- FERRANTE M.L. (2002), *La tutela penale della sicurezza del lavoro*, in FORTUNA F.S. (a cura di), *I reati in materia di lavoro*, in DI AMATO A. (dir.), *Trattato di diritto penale dell'impresa*, Cedam
- FERRANTE V. (2019), *Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*, in *European Labour Law Journal*, n. 4
- FERRANTE V. (2008), *Il tempo di lavoro tra persona e produttività*, Giappichelli
- FERRARI GE., FERRARI GI. (2004), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Cedam
- FERRARI GE., FERRARI GI. (1991), *La normativa sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, Giuffrè
- FERRARO G., *Contrattualismo e acontrattualismo nel diritto del lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n. 3, pp. 8-9 dell'estratto
- FERRERA M. (2005), *The Boundaries of Welfare. European Integration and the New Spatial Politics of Solidarity*, Oxford University Press
- FERRO E. ET AL. (2018), *Il rischio assicurato: percorso per la revisione delle tariffe dei premi INAIL*, in INAIL, *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale. Atti. Seminario di aggiornamento dei professionisti Contarp, Csa, Cit*
- FERRUA S. (2015), *Rapporto EU-OSHA: la prospettiva di genere nelle politiche per la salute e la sicurezza sul lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1
- FILÌ V. (2019), *Il punto sulla giurisprudenza in materia di occasione di lavoro e infortunio in itinere*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 1
- FILÌ V. (2018), *L'organizzazione del lavoro*, in CARINCI F., PIZZO FERRATO A. (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, 2018
- FINEGOLD D. (1999), *Creating self-sustaining, high-skill ecosystems*, in *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 15, n. 1
- FINN D. (2003), *Intermediate labour markets in Britain and an international review of transitional employment programmes*, Department for Work and Pensions
- FIORI A. (2006), *La causalità nelle malattie professionali*, in INAIL, *VI Convegno nazionale di medicina legale previdenziale. Atti*, vol. I

- FLIN R. (2018), *Enhancing Safety Performance: Non-technical Skills and a Modicum of Chronic Unease*, BIEDER C. ET AL. (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer
- FLINN R., O'CONNOR P., CRICHTON M. (2011), *Il front-line della sicurezza. Guida alle Non Technical Skill*, Hirelia Edizioni
- FLORES P. (2016), *Le forfait en jours après la loi du 8 août 2016*, in *Droit Social*, n. 11, 898 ss.
- FLORIDA R. (2002), *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, Hachette Book Group
- FLORIDA R. (1995), *Toward the Learning Region*, in *Futures*, vol. 27, n. 5
- FOERTSCH C., CAGNOL R. (2013), *The History of Coworking in a Timeline*, in *www.deskmag.com*, 15 agosto
- FONDAZIONE ISMU, CENSIS (2013), *Elaborazione di un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona nel mercato del lavoro italiano con particolare riferimento al contributo della popolazione straniera. Sintesi della ricerca*
- FONTAGNÉ L., MOHNEN P., WOLFF G. (2014), *No Industry, No Future*, Note du Conseil d'Analyse Économique, n. 3
- FONTANA A. (2014), *"Sforzo" e "normale atto lavorativo" nella dinamica dell'infortunio*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- FONTANA A. (2012), *La causa violenta dal 1898 ad oggi: che cosa è cambiato?*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, p. 120 ss.
- FONTEFRANCESCO M.F. (2016), *Industria 4.0, distretti industriali e conoscenza artigiana. Limiti, risorse e possibilità a per un cambio di paradigma produttivo*, in *Quaderni di Ricerca sull'Artigianato*, n. 2
- FONZAR U. ET AL. (2015), *La diagnosi di malattia professionale da parte del medico competente*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 7, pp. 357-362
- FORCHIELLI P. (1960), *Il rapporto di causalità nella responsabilità civile*, Cedam
- FRANCI D. ET AL. (2020), *An Experimental Investigation on the Impact of Duplexing and Beamforming Techniques in Field Measurements of 5G Signals*, in *Electronics*, vol. 9, n. 2
- FRANCI D. ET AL. (2020), *Experimental Procedure for Fifth Generation (5G) Electromagnetic Field (EMF) Measurement and Maximum Power Extrapolation for Human Exposure Assessment*, in *Environments*, vol. 7, n. 3
- FRASCHERI C. (2018), *Una conferma del modello partecipativo quale via privilegiata per la prevenzione e le tutele della salute e sicurezza sul lavoro dalle Parti sociali per il settore industria. Intesa tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2

- FREEMAN C. (1994), *The economics of technical change*, in *Cambridge Journal of Economics*, vol. 18, n. 5
- FRENK J. ET AL. (1991), *Elements for a theory of the health transition*, in *Health Transition Review*, vol. 1, n. 1
- FRIEDMAN M. (1962), *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press, p. 144 ss.
- FRIEND M.A., FERRY T.S. (2017), *Planning and Managing the Safety System*, Bernan Press
- FRIEND M.A., KOHN J. (2018), *Fundamentals of Occupational Safety and Health*, Seventh Edition
- FRIEND M.A., KOHN J.P. (2018), *Foundamentals of occupational safety and health, seventh edition*, Bernan Press
- FROINES J., WEGMAN D., EISEN E. (1989), *Hazard surveillance in occupational disease*, in *American Journal of Public Health*, vol. 79, n. suppl., pp. 26-31
- FULTON L. (2018), *Health and safety representation in Europe*, Labour Research Department and ETUI, in www.worker-participation.eu
- FURIN N., DE NEGRI E. (2008), *La nuova sicurezza del lavoro: soggetti responsabilità e sanzioni. Guida operativa al nuovo Testo Unico (D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81)*, La Tribuna
- G. NATULLO (2020), *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Giappichelli
- G'SELL F., VEILLARD I. (2012), *Employers' liability and workers' compensation: France*, in OLIPHANT K., WAGNER G. (a cura di), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter de Gruyter
- GABEL J.T.A., MANSFIELD N.R. (2002), *The information revolution and its impact on the employment relationship: an analysis of the cyberspace workplace*, in *American Business Law Journal*, vol. 40, n. 2
- GAETA L. (1986), *Infortuni sul lavoro e responsabilità civile. Alle origini del diritto del lavoro*, ESI
- GALGANO F. (2008), *Fatti illeciti*, Cedam
- GALIZIA A (2010), *Contratto Collettivo di lavoro (1907)*, Kessinger Legacy Reprints
- GALLIGANI G. (1979), *Infortunio sul lavoro e condotta 'anormale' del lavoratore*, in *Rivista italiana di previdenza sociale*
- GALLINO L. (2014), *Dizionario di sociologia*, Utet
- GALLINO L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Editori Laterza
- GAMBACCIANI M. (2005), *La causa violenta*, in FACELLO F. (a cura di), *Il sistema di tutela degli infortuni e delle malattie professionali. Soggetti, funzioni, procedure*, Giuffrè

- GAMBACCIANI M. (2002), *Infortunio in itinere nel sistema di tutela contro i rischi del lavoro: il punto dopo la riforma del 2000*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I
- GANDINI A. (2015), *The rise of coworking spaces: A literature review*, in *Ephemera*, vol. 15, n. 1
- GARBEN S. (2019), *The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance*, in *Cambridge Yearbook of European Legal Studies*, vol. 21
- GARCÍA ARANDA T. (2020), *La integración de la educación y la formación en la seguridad y salud en el trabajo como pilar de la cultura de la prevención*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 55
- GARCÍA GONZÁLEZ G. (2009), *La obligación de formación preventiva*, in *Gestión práctica de riesgos laborales*, n. 66
- GARCÍA J.A.E. (2014), *La vigilancia de la salud y la aptitud laboral*, in *Medicina y Seguridad del trabajo*, Suplemento extraordinario, n. 1
- GARCÍA-CARDÓ A. (2006), *La Formación: elemento clave en la gestión preventiva de los riesgos laborales*, in *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 9, n. 4
- GARGIULO P. (2019), *Il futuro dell'Europa sociale: contenuto, problemi e limiti del pilastro europeo dei diritti sociali*, in *La Comunità Internazionale*, n. 2
- GAROFALO D. (2018), *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
- GARRIGOU A., PEISSEL-COTTENAZ G. (2008), *Reflexive approach to the activity of preventionists and their training needs: Results of a French study*, in *Safety Science*, vol. 46, n. 8, pp. 1271-1288
- GASBARRONE G. (2020), *5G, cosa cambia per il mondo del lavoro*, in *agendadigitale.eu*, 18 maggio, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Diseases/Health/Technologies*
- GASPARI F. (2019), *Radiofrequency radiation, legislative omissions and the principle of precaution*, in *Diritto Pubblico Europeo – Rassegna On-line*, n. 2
- GASPARINI I. (2019), *La tutela penale della "privacy sanitaria" nell'era del GDPR*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale e del Diritto in Campo Sanitario*, fasc. 3, pp. 863-890
- GAUTIÉ J. (2003), *Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione*, in *Assistenza Sociale*, n. 1-2
- GAZIER B. (2013), *Labour market institutions*, in *hal.archives-ouvertes.fr*
- GAZIER B., GAUTIÉ J. (2011), *The "Transitional Labour Markets" Approach: Theory, History and Future Research Agenda*, in *Journal of Economic and Social Policy*, vol. 14, n. 6, articolo n. 6

GEISBERGER E., BROY M. (a cura di) (2015), *Living in a networked world. Integrated research agenda Cyber-Physical Systems (agenda CPS)*, Herbert Utz

GENIN É. (2016), *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n. 3

GENIN É. (2016), *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 32, n. 3

GENTILINI D., FILOSA G. (2020), *La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working. Inquadramento giuridico e sfide formative*, Working Paper ADAPT, n. 20

GENUIS S.J., LIPP C.T. (2012), *Electromagnetic hypersensitivity: Fact or fiction?*, in *Science of the Total Environment*, vol. 414

GERI V. (1983), *Il rapporto di causalità in diritto civile*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, vol. 48

GERSHUNY J. (2003), *Changing Times: Work and Leisure in Postindustrial Society*, Oxford University Press

GHERARDI S. (2018), *A Practice-Based Approach to Safety as an Emergent Competence*, in C. BIEDER ET AL. (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer

GIACCONE M., DI NUNZIO D. (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, Eurofound

GIBBONS ET AL. M. (1994), *The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies*, Sage

GIBSON I., ROSEN D., STUCKER B. (2015), *Additive Manufacturing Technologies. 3D Printing, Rapid Prototyping and Direct Digital Manufacturing*, Springer

GIDDENS A. (2000), *Il Mondo che cambia. Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*, Il Mulino

GIDDENS A. (1994), *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino

GIGLIOTTI F. (2013), *Testo unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, Commento teorico-pratico del decreto legislativo n. 81/2008 modificato dal decreto legislativo n. 106/2009 ad uso del personale tecnico di vigilanza delle aziende sanitarie locali*, Servizio Sanitario Regionale Emilia-Romagna, Parma, dicembre

GILARDI S., GUGLIELMETTI C., TASSARA F. (2018), *Far fronte all'aggressività dei clienti in servizi in cambiamento: i management standards proteggono il benessere degli operatori*, in *Giornale italiano di psicologia*, n. 2, pp. 361-381

GILBERT C. (2018), *Safety: a Matter for "Professionals"?*, in C. BIEDER ET AL. (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer

- GIUBBONI S. (2010), *Salute mentale del lavoratore e tutela previdenziale delle malattie professionali*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3
- GIUBBONI S. (2009), *Il mobbing, l'INAIL ed il Consiglio di Stato*, in *Foro italiano*, III
- GIUBBONI S. (2009), *L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nel prisma della costituzione economica dell'unione europea*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3
- GIUBBONI S. (2001), *Le 'contraddizioni' dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, tra vecchio e nuovo diritto*, Comunicazione al Convegno di Studio *Il danno alla persona nella sicurezza sociale (l.n. 493/1999 e d.lg. n. 38/2000*, Università di Siena, Centro Nazionale di Studi sul Diritto del Lavoro "D. Napoletano", Sezioni Toscana e Umbria, Siena, Certosa di Pontignano, 28 ottobre 2000, in *Il Diritto del lavoro*, n. 1, pt. 1
- GIUBBONI S., LUDOVICO G., ROSSI A. (2014), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Cedam
- GIULIANI A. (2009), *La responsabilità di progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori*, in 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
- GIULLARI B. (2013), *La costruzione organizzativa della sicurezza: il ruolo della formazione*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 130, pp. 172-190
- GLYNN T.P. (2012), *Social security law in the United States*, Kluwer Law International
- GLYNN T.P., SULLIVAN C.A., ARNOW-RICHMAN R.S. (2019), *Employment law: private ordering and its limitations*, Wolters Kluwer
- GOBBA F., MODENESE A., ZANOTTI G. (2017), *Effetti dei campi elettromagnetici nei lavoratori professionalmente esposti: le evidenze scientifiche, le decisioni della magistratura*, in GOLDONI S. ET AL. (a cura di), *DBA Incontri 2017. Radiazioni ionizzanti e non ionizzanti: valutazione e protezione alla luce della nuova normativa europea*, Azienda USL di Modena, pp. 140-141 (reperibile [open access in salus.adapt.it](http://open.access.in.salus.adapt.it))
- GOCHFELD M. (2005), *Occupational Medicine Practice in the United States Since the Industrial Revolution*, in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 47, n. 2, pp. 115-131
- GOCHFELD M. (1992), *Medical surveillance and screening in the workplace: Complementary preventive strategies*, in *Environmental Research*, vol. 59, n. 1
- GOKALP M.O. ET AL. (2016), *Big Data for Industry 4.0: A Conceptual Framework*, in AA.VV., *2016 International Conference on Computational Science and Computational Intelligence*, IEEE
- GOLDIN C. (2014), *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, in *American Economic Review*, vol. 104, n. 4

- GOMEZ MUNOZ J.M. (2016), *Revisitando las jornadas especiales de trabajo de la mano de Manuel Ramón Alarcón*, in AA.VV., *Los grandes debates actuales en el derecho del trabajo y la protección social: estudios en recuerdo del profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- GONZÁLEZ MARTÍNEZ J.A. (2016), *La protección privilegiada de los riesgos profesionales: un obstáculo histórico*, in *Economía Española y Protección Social*, n. 1
- GORELLI HERNÁNDEZ J. ET AL. (2018), *Lecciones de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid
- GORLA G. (1951), *Sulla cosiddetta causalità giuridica: fatto dannoso e conseguenze*, in *Rivista del Diritto Commerciale e del Diritto Generale delle Obbligazioni*, n. 11-12
- GORZ A. (2003), *L'immateriale. Conoscenza, valore e capitale*, Bollati Boringhieri
- GORZ A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati-Boringhieri
- GOSETTI G. (2015), *Lavoro, qualità e sicurezza: la prospettiva degli operatori della prevenzione*, in *Studi Organizzativi*, n. 1, pp. 124-153
- GOSETTI G. (2012), *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Franco Angeli
- GOSPEL H. (1995), *The decline of apprenticeship training in Britain*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 26, n. 1
- GOSELIN H. (2007), *Aptitude et inaptitude médicale au travail. Diagnostic et perspectives*, Rapport pour le Ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, Paris, janvier
- GOTTARDI D. (2016), *Legal frame work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Giappichelli
- GOVERNMENT UK, DEPARTMENT FOR WORK AND PERSON (2019), *Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance*
- GRAFTEAUX G. (2019), *Du CHSCT au CSE: le compte n'y est pas*, in PETIT J. ET AL., *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail: bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE / sous la direction*, L'Harmattan
- GRAGNOLI E. (2011), *Articolo 28*, in ZOLI C. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. I. Principi comuni*, Zanichelli
- GRANAUX S. (2012), *Les CHSCT aux prises avec l'évaluation des risques du travail dans un contexte d'individuation de la relation salariale et de déclin des représentations collectives; quatre cas de figure et deux exemples de CHSCT préventifs*, in *XIIIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail*, 25-27 janvier
- GRANDA P.S. (2016), *Nuevas perspectivas para la Salud Laboral en un marco público y privado*, in *Medicina y seguridad del trabajo*, vol. 62

- GRANDI B. (2013), *Fatti, categorie e diritti nella definizione del lavoro dipendente tra common law e civil law*, Giappichelli
- GRANOVETTER M.S. (1973), *The Strength of Weak Ties*, in *The American Journal of Sociology*, vol. 78, n. 6
- GRECO M. (2016), *Inquinamento elettromagnetico e salute fra controversie, ricerca indipendente ed associazionismo. Il caso del movimento degli elettrosensibili*, in *EtnoAntropologia*, n. 2
- GREEN M.D., MURDOCK D.S. (2012), *Employers' liability and workers' compensation: United States*, in OLIPHANT K., WAGNER G. (a cura di), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter de Gruyter
- GREENGARD S. (2015), *The Internet of Things*, MIT Press
- GREENHAUS J.H., PARASURAMAN S. (2002), *The Allocation of Time to Work and Family Roles*, in NELSON D.L., BURKE R.J. (a cura di), *Gender, Work Stress and Health*, American Psychological Association
- GRIMPE C., SOFKA W. (2009), *Search patterns and absorptive capacity: Low- and high-technology sectors in European countries*, in *Research Policy*, vol. 38, n. 3
- GRIPENSTRAW K., NOYES SAINI A. (2020), *A Brief History of the Modern Office*, in *Harvard Business Review*, 15 luglio
- GROSSI P. (2000), *Scienza giuridica italiana. Un profilo storico 1860-1950*, Giuffrè
- GROTTO M. (2016), *Per una lettura costituzionalmente orientata dell'indelegabilità della valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, in *Cass. Pen.*, n. 5
- GRUPE D'EXPERTS PRESIDE PAR LE PR A. BERGERET ET BALIDE PAR LE DIRECTEUR GENERAL DU TRAVAIL ET LE DIRECTEUR DE LA SECURITE SOCIALE (2014), *Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi n. 93-121 du 27 janvier 1993 (version consolidée 2013)*, in *Références en santé au travail*, n. 137
- GRUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION DES PATHOLOGIES PROFESSIONNELLES DU CONSEIL D'ORIENTATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (2013), *Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle. Partie 1: pathologies psychiques. Rapport final*, in *Références en santé au travail*, n. 133
- GRUPPO INDIPENDENTE DI ESPERTI AD ALTO LIVELLO SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (2019), *Una definizione di IA: principali capacità e discipline scientifiche*
- GUARINIELLO L. (1997), *Il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*
- GUARINIELLO R. (2017), *Lavoro agile e tutela della sicurezza*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 32-33, pp. 2007-2011
- GUENNOC F., CHAUVIN C., LE COZE J.C. (2019), *The activities of occupational health and safety specialists in a high-risk industry*, in *Safety Science*, vol. 112, pp. 71-80

GUERRERO JAREÑO R. (2018), *El infarto de miocardio como accidente de trabajo*. SJS Núm 1 de Almería, de 4 de Septiembre de 2017 (AS 2017, 1850), in *Revista Española de Derecho de Trabajo*, n. 210

GUILLAS CAVAN K. (2019), *À la recherche du temps perdu: que deviennent les prérogatives du CHSCT dans un CSE héritant d'une multitude de tâches chronopages*, in PETIT J. ET AL., *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail: bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE / sous la direction*, L'Harmattan

GUZZETTA C. (2008), *Sulla cumulabilità e sull'interruzione dei riposi giornalieri e settimanali*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 2

HABERMAS J. (2014) *Fatti e norme. Contributi a una teoria discorsiva del diritto e della democrazia*, Editori Laterza

HACKER J. (2019), *The Great Risk Shift: The New Economic Insecurity and the Decline of the American Dream*, Oxford University Press, Second Edition

HADDADIN S. (2016), E. CROFT, *Physical Human-Robot Interaction*, in SICILIANO B., KHATIB O. (a cura di), *Springer Handbook of Robotics*, Springer

HALE A., BOOTH R. (2019), *The safety professional in the UK: Development of a key player in occupational health and safety*, in *Safety Science*, vol. 118, pp. 76-87

HALE A., HARVEY H. (2012), *Certification of safety professionals: emerging trends of internationalization*, paper presentato alla 6th International Conference of Working on Safety Network, Towards Safety Through Advanced Solutions, Sopot, 11-14 settembre

HALE A.R. ET AL. (2005), *Surveying the role of safety professionals: objectives, methods and early results*, in *Safety Science Monitor*, vol. 9, n. 1, pp. 1-33

HALE A.R., D. HUDSON, P. PRYOR (2020), *The evolution of a global, professional capability framework covering the role, contribution and status of Occupational Health and Safety (OHS) professionals: Editorial, introduction and discussion*, in *Safety Science*, vol. 122

HALE A.R., D. HUDSON, P. PRYOR (2019), *Development of a global framework for OHS professional practice*, in *Safety Science*, vol. 117

HALE A.R., GULDENMUND F.G. (2006), *Role and tasks of safety professionals: some results from an international survey*, paper presentato alla *Safety in Action*, Melbourne

HALE A.R., H. HARVEY (2012), *Certification of safety professionals: emerging trends of internationalization*, Conference paper

HALPERIN W.E. (1996), *The role of surveillance in the hierarchy of prevention*, in *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 29, n. 4

HALPERIN W.E., FRAZIER T.M. (1985), *Surveillance for the effects of workplace exposure*, in *Annual Review of Public Health*, vol. 6

- HARRIS R. ET AL. (2019), *Does Spatial Proximity Raise Firm Productivity? Evidence from British Manufacturing*, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 12, n. 3
- HARTMANN H. ET AL. (2018), *The Shifting Supply and Demand of Care Work: The Growing Role of People of Color and Immigrants*, Institute for Women's Policy Research
- HARVARD LAW REVIEW (2016), *OSHA's Feasibility Policy: The Implications of the "Infeasibility" of Respirators*, in *harvardlawreview.org*, 10 giugno
- HASSARD J. (1990), *The Sociology of Time*, Palgrave Macmillan
- HAYES J. (2018), *Stories and Standards: The Impact of Professional Social Practices on Safety Decision Making*, in BIEDER C. ET AL. (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer
- HEAD T.R. (1997), *Crochiere v. Board of Education of Enfield: workers' compensation for job-related mental disease claims stress reliever or judicial headache*, in *American Journal of Trial Advocacy*, n. 1
- HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (2014), *Risk assessment A brief guide to controlling risks in the workplace*, HSE
- HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (2003), *Health and safety regulation... a short guide*, HSE
- HEAS F. (2020), *Le concept d'exposome à l'aune du droit sociale*, in *Droit Social*, n. 6
- HEATH R., JAYACHANDRA S. (2016), *The Causes and Consequences of Increased Female Education and Labor Force Participation in Developing Countries*, NBER Working Paper, n. 22766
- HEBERT L.C. (2003), *Updating the White-Collar Employee Exemptions to the Fair Labor Standards Act*, in *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 7, n. 1
- HENDRICKX F. (2020), GRAMANO E., MANGAN D., *Privacy, data protection and the digitalisation of work: how industrial relations can implement a new pillar*, in *regulatingfor-globalization.com*, 26 giugno
- HERMANN M., PENTEK T., OTTO B. (2015), *Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios: A Literature Review*, Technische Universität Dortmund Working Paper, n. 1
- HERNANDEZ S. (1998), *Il sistema dell'assicurazione contro gli infortuni: la verifica dei concetti – cardine a distanza di un secolo*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I
- HILL D. (2006), *Time to transform: assessing the future of the SH&E profession*, in *Professional Safety*, vol. 51, n. 12, 62-71
- HINOJOSA C., POTAU X. (2017), *Advanced industrial robotics: Taking human-robot collaboration to the next level*, Eurofound, European Commission Working Paper

- HLINAK M. (2009), *In defense of the increased-risk doctrine in workers' compensation*, in *Journal of business & economics research*, n. 4
- HOBSBAWM E. (1968), *Industry and Empire. The Birth of the Industrial Revolution*, New Press
- HOCHSCHILD A.R. (1983), *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, University of California Press
- HOEL H., EINARSEN S. (2010), *Shortcomings of antibullying regulations: the case of Sweden*, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 19, n. 1, pp. 30-50
- HOUSE OF COMMONS, PUBLIC ADMINISTRATION SELECT COMMITTEE (2011), *The Big Society. Seventeenth Report of Session 2010-12*, Stationery Office Limited
- HOWES V. (2003), *Health and Safety Regulatory Framework. A Comparative Perspective*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 19, n. 1
- HOZDIĆ E. (2015), *Smart Factory for Industry 4.0: A Review*, in *International Journal of Modern Manufacturing Technologies*, vol. VII, n. 1
- HSU Y., YANCEY G.B. (2015), *The benefits of human resource certification*, in *Emporia State Research Studies*, vol. 50, n. 1, pp. 1-10
- HUBBARD P. (2014), *'Sophisticated Robots': Balancing Liability, Regulation, and Innovation*, in *Florida Law Review*, n. 5
- HUBER M. ET AL. (2011), *How should we define health?*, in *The British Medical Journal*, vol. 343, n. 7817
- HUGHES E.C. (2010), *Lo sguardo sociologico*, Il Mulino
- HUNT A., MACHINGURA F. (2016), *A good gig? The rise of on-demand domestic work*, ODI Working Paper, n. 7
- HUWS U. (2019), *Labour in Contemporary Capitalism*, Palgrave Macmillan
- HUWS U. (2014), *Labor in the Global Digital Economy. The Cybertariat Comes of Age*, Monthly Review Press
- IAGULLI P. (2009), *Sulla sociologia delle emozioni di Arlie Russell Hochschild*, in *Studi di sociologia*, vol. 47, n. 2, pp. 189-206
- IANSITI M., LAKHANI K.R. (2014), *Digital ubiquity. How connections, sensors, and data are revolutionizing business*, in *Harvard Business Review*, novembre, pp. 90-99
- IARC (2013), *Non-ionizing radiation, Part 2: Radiofrequency electromagnetic fields*, vol. 102, reperibile *open access in salus.adapt.it*
- ICF GHK, CEDEFOP (2014), *Focus on Advanced Manufacturing*, EU Skills Panorama Analytical Highlight

- ICHINO P. (2017), *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2020), *Sistema de prevención de riesgos laborales*, Tecnos
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2018), *Ordenación Flexible del Tiempo de Trabajo: Jornada y Horario*, Tirant Lo Blanch
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2017), *Balance de más de veinte años de aplicación de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL)*, in *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, vol. 3, n. 2
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2016), *Dos decada de aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL): luces y sombras*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n.1
- IGLESIAS CABERO M. (coord.) (1997), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas
- IIVARI M.M. ET AL. (2016), *Toward Ecosystemic Business Models in the Context of Industrial Internet*, in *Journal of Business Models*, vol. 4, n. 2
- ILMARINEN J. (2012), *Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro*, EU-OSHA
- ILO (2020), *Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*
- ILO (2019), *Safety and health at the heart of the future of work. Building on 100 years of experience*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/ Big Data/ Privacy*
- ILO (2019), *Work for a brighter future. Global Commission on the future of work*
- ILO (2018), *World employment social outlook 2018. Greening with jobs*
- ILO (2015), *Guidelines for a just transition to environmentally sustainable economies and societies for all*
- ILO (2013), *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Contractual Schemes/Organisational Models/New Jobs*
- ILO (1984), *Psychosocial factors at work: Recognition and control*, Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health, 9th Session, reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*
- IMPICCIATORE R. (2015), *Cambiamenti demografici e mercato del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, I
- IMPOCO E.M., TIRABOSCHI M. (2016), *La ricerca ai tempi delle economie di rete e di Industry 4.0. Contratti di ricerca e lavoro di ricerca in impresa e nel settore privato*, Giuffrè
- INAIL (2020), *Coronavirus: estese a tutta Italia le misure rafforzate e urgenti per il contenimento del contagio. Informativa per il lavoro agile*, in *www.inail.it*, 10 marzo

- INAIL (2019), *Relazione annuale 2019 del Presidente Franco Bettoni*
- INAIL (2019), *Tumori professionali: analisi per comparti economici*
- INAIL (2016), *ICT e lavoro: nuove prospettive di analisi per la salute e la sicurezza sul lavoro*
- INAIL (1986), *Servizio rischi, lettera 21 febbraio 1986*, in *Diritto e pratica del lavoro*, n. 14
- INDUSTRIAL INJURIES ADVISORY COUNCIL (2004), *Stress at work as a prescribed disease and post-traumatic stress disorder*, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Risks/Occupational Risks/Psycho-social Risks/Risk Assessment*
- INDUSTRIAL INJURIES ADVISORY COUNCIL (2004), *Stress at work as a prescribed disease and post-traumatic stress disorder*, IIAC position paper 13
- INRS (2020), *Le télétravail. Quels risques? Quelles pistes de prévention?*, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Disconnection/Working time*
- INSHPO (2017), *The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework: A global framework for practice. International Network of Safety and Health Practitioner Organisations*, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/Big Data/Privacy*
- INSHPO (2017), *The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework. A global framework for practice*
- IRTI N. (1996), *Testo e contesto. Una lettura dell'art. 1362 del Codice civile*, Cedam
- IRTI N. (1995), *Persona e mercato*, in *RDC*, n. 3, I, pp. 291 ss.
- IRTI N. (1992), *Società civile. Elementi per un'analisi di diritto privato*, Giuffrè
- IRTI N., SEVERINO E. (2001), *Dialogo su diritto e tecnica*, Editori Laterza
- ISTAT (2015), *Come cambia la vita delle donne, 2004-2014*
- ISTAT (2021), *Rapporto BES 2020. Il benessere equo e sostenibile in Italia*
- ISTAT (2019), *Indicatori demografici. Stime per l'anno 2018*
- ISTAT (2019), *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2018*
- ISTAT (2019), *Rapporto annuale 2019. La situazione del Paese*
- ISTAT (2017), *Il futuro demografico del Paese. Previsioni regionali della popolazione residente al 2065*
- JACOBY D. (1991), *The Transformation of Industrial Apprenticeship in the United States*, in *The Journal of Economic History*, vol. 51, n. 4
- JACQUETIN F. (2017), *Transformation numérique - Impact et enjeux pour l'assurance "accidents du travail / maladies professionnelles"*, Eurogip, ottobre 2016 (agg. marzo)

- JAHODA M., LAZARSFELD P.F., ZEISEL H. (1986), *I disoccupati di Marienthal*, Edizioni Lavoro
- JAMAL A.C. (2018), *Coworking spaces in mid-sized cities: A partner in downtown economic development*, in *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 50
- JAMES P., WALTERS D. (2002), *Worker representation in health and safety: options for regulatory reform*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 33, n. 2
- JAMES P., WALTERS D. (1997), *Non-union Rights of Involvement: The Case of Health and Safety at Work*, in *Industrial Law Journal*, vol. 26, n. 1
- JANUTIS R.M. (2008), *The new industrial accident crisis: compensating workers for injuries in the office*, in *Loyola of Los Angeles Law Review*, vol. 42, n. 25
- JEANSEN E. (2015), *Notion de maladie hors tableau*, nota a Cass. 2^e civ. 12 mars 2015, n. 14-12.441, in *La semaine juridique – édition sociale*, n. 26
- JEEHEE M. ET AL. (2019), *The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions*, in *Safety and Health at Work*, vol. 10, n. 4
- JESSOP B. (1992), *Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformulation*, in SCOTT A.J., STORPER M.J. (a cura di), *Pathways to Regionalism and Industrial Development*, Routledge
- JIMENEZ P., BREGENZER A. (2018), *Integration of eHealth Tools in the Process of Workplace Health Promotion: Proposal for Design and Implementation*, in *Journal of Medical Internet Research*, vol. 20, n. 2
- JIMÉNEZ W. (2019), *Emerging psychosocial risks and their regulatory dimensions: an international perspective*, Programa de Doctorado en Derecho, Universidad Carlos III de Madrid
- JOHNSTON C.S., MAGGIORI C., ROSSIER J. (2016), *Professional Trajectories, Individual Characteristics, and Staying Satisfied and Healthy*, in *Journal of Career Development*, vol. 43, n. 1
- JOHNSTONE R., QUINLAN M., MCNAMARA M. (2011), *OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 547-557
- JONAS H. (1977), *Tecnica, medicina ed etica. Prassi del principio di responsabilità*, Einaudi
- JONAS H. (1997), *Tecnica, medicina ed etica. Prassi del principio di responsabilità*, Einaudi
- JONAS H. (1979), *Das Prinzip Verantwortung*, Insel
- JONES R. (2005), *What practitioners do. A survey of UK registered Safety practitioners to determine their roles and tasks*, IOSH
- JONES S. (2000), *Social Security and Industrial Injury*, in HARRIS N. (a cura di), *Social security law in context*, Oxford University Press
- JONES S., SLADE E. (2020), *Tolley's Employment Handbook*, Tolley, 34th edition

- KADIR B.A. (2018), BROBERG O., SOUZA DA CONCEIÇÃO C. (2018), *Designing Human-Robot Collaborations in Industry 4.0: Explorative Case Studies*, in MARJANOVIĆ D. ET AL. (a cura di), *Design 2018. 15th International Design Conference*
- KAGERMANN H. (2014), *Chancen von Chancen von Industrie 4.0 nutzen*, in BAUERNHANSL T. ET AL. (a cura di), *Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendung Technologien Migration*, Springer
- KAGERMANN H., WAHLSTER W., HELBIG J. (2013), *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0*, Forschungsunion, Acatech
- KAIVO-OJA J. (2015), *Il futuro del lavoro: la robotica*, Documento di discussione EU-OSHA
- KAMATÉ C., LAROCHE H., DANIELLOU F. (2018), *Beyond Safety Training, Toward Professional Development*, in BIEDER C. ET AL. (a cura di), *Beyond Safety Training. Embedding Safety in Professional Skills*, Springer
- KANTOR H. (1986), *Work, Education, and Vocational Reform: The Ideological Origins of Vocational Education, 1890-1920*, in *American Journal of Education*, vol. 94, n. 4
- KARMARKAR U. (2014), *The Industrialization of Services*, in BERSAGLIERI E., KARMARKAR U. (a cura di), *Managing Consumer Services*, Springer
- KENNER J. (2017), *Il potenziale impatto della Brexit sul Diritto del lavoro europeo e britannico*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 1
- KERSH N. (2015), *Rethinking the learning space at work and beyond: The achievement of agency across the boundaries of work-related spaces and environments*, in *International Review of Education*, vol. 61, n. 6
- KHAKUREL J., POYSA S., PORRAS J. (2016), *The Use of Wearable Devices in the Workplace – A Systematic Literature Review*, in GAGGI O. ET AL. (a cura di), *Smart Objects and Technologies for Social Good*, Springer
- KHAN M.H. (2019), *Knowledge, skills and organizational capabilities for structural transformation*, in *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 48
- KHUN T. (1962), *The Structure of Scientific Revolutions*, University of Chicago Press
- KIEFFER C. (2013), *Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail? Une étude sur 10 pays européens*, Eurogip
- KIM J., DE DEAR R. (2013), *Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plane offices*, in *Journal of Environmental Psychology*, vol. 36
- KIM Y., PARK J., PARK M. (2016), *Creating a Culture of Prevention*, in *Occupational Safety and Health Practice*, in *Safety and Health at Work*, vol. 7, n. 2, pp. 89-96
- KIRAT T. (2013), *Quale diritto per l'economia*, Università Bocconi Editore
- KITSON M. (2019), *Innovation policy and place: a critical assessment*, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 12, n. 2

- KOCHAN T.A. (2013), *The American jobs crisis and its implication for the future of employment policy: a call for a new jobs compact*, in *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 66, n. 2, 291-314
- KOH D., AW T.-C. (2003), *Surveillance in occupational health*, in *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 60, n. 9
- KOHN J.P., TIMMONS D. L., BISESI M. (1991), *Occupational health and safety professionals: who are we? What do we do?*, in *Professional Safety*, vol. 36, n. 1, pp. 24-28
- KONDRATIEFF N.D. (1935), *The Long Waves in Economic Life*, in *The Review of Economic Statistics*, vol. XVII, n. 6
- KORCZYNSKI M., EVANS C. (2013), *Customer abuse to service workers: an analysis of its social creation within the service economy*, in *Work, Employment and Society*, vol. 27, n. 5, pp. 768-784
- KOUNTOURIS N. (2018), *The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope*, in *Industrial Law Journal*, vol. 47, n. 2
- KOWALKOWSKI C. ET AL. (2017), *Servitization and deservitization: Overview, concepts and definitions*, in *Industrial Marketing Management*, vol. 60, gennaio
- KRAUSE R. (2018), *"Always-on": The Collapse of the Work-Life Separation in Recent Developments, Deficits and Counter-Strategies*, in ALES E. ET AL. (a cura di), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Springer
- KUSIAK A. (2018), *Smart manufacturing*, in *International Journal of Production Research*, vol. 56, n. 1-2
- LA PECCERELLA L. (2020), *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- LA PECCERELLA L. (2018), *L'universalizzazione delle tutele tra d.lgs. 81/2008 e d.P.R. 1124/1965*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 1
- LA PECCERELLA L. (2017), *Dal medico di fabbrica al medico competente*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2, pp. 275-282
- LA PECCERELLA L. (2016), *Le nuove forme di rapporto di lavoro: riflessi sulla tutela anti-infortunistica*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- LA PECCERELLA L. (2015), *Il testo unico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a cinquanta anni dalla promulgazione. Il percorso evolutivo e le sue prospettive*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2, I
- LABERGE M., MACEACHEN H., CALVET B. (2014), *Why are occupational health and safety training approaches not effective? Understanding young worker learning an ergonomic lens*, in *Safety Science*, vol. 68, pp. 250-257
- LAFUMA E., WOLMARK C. (2018), *Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques*, in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, n. 20-1

- LAGORIO S., VECCHIA P. (2011), *Una Corte italiana riconosce l'origine professionale di un neurinoma del trigemino in un utilizzatore di telefoni mobili: un esempio concreto dei complessi rapporti tra scienza e diritto*, in *La Medicina del Lavoro*, n. 2
- LAI M. (2020), *Innovazione tecnologica e riposo minimo giornaliero*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3
- LAI M. (2017), *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli
- LAI M. (2009), *Gli organismi paritetici*, in 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
- LAI M. (2009), *Il ruolo delle parti sociali*, in 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
- LAI M. (2001), *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Giappichelli
- LAI M., RICCIARDI L. (2016), *La nuova disciplina del lavoro agile*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, n. 11
- LAMONTAGNE A.D. ET AL. (2004), *Assessing and intervening on OSH programmes: effectiveness evaluation of the Wellworks-2 intervention in 15 manufacturing worksites*, in *Occupational and Environmental Medicine Journal*, vol. 61
- LANDINI S. (2010), *Vessazioni sul lavoro, danni e coperture assicurative*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2010, n. 3
- LANEYRIE E., LANDRY A. (2016), *Prise en charge pluridisciplinaire des risques psychosociaux: un premier état des lieux auprès des médecins du travail, des inspecteurs du travail et des psychologues du travail*, in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 18, n. 1
- LANGE B. (2011), *Re-scaling governance in Berlin's creative economy*, in *Culture Unbound*, vol. 3, n. 2
- LANGE P., REGINI M. (a cura di) *State, Market and Social Regulation: New Perspectives on Italy*, Cambridge University Press
- LARSON J.S. (1999), *The Conceptualization of Health*, in *Medical Care Research and Review*, vol. 56, n. 2
- LARSON L.K., ROBINSON T.A. (1991), *Larson's Workmen's Compensation Law*, Matthew Bender Elite Products
- LARSON M.S. (2012), *The Rise of Professionalism: Monopolies of Competence and Sheltered Markets*, Routledge
- LASSANDARI A. (2010), *Le discriminazioni nel lavoro. Nozione, interessi, tutele*, Cedam

- LATOURRETTE T., MENDELOFF J. (2008), *Mandatory Workplace Safety and Health Programs Implementation, Effectiveness, and Benefit-Cost Trade-Offs*, RAND Center for health and safety in the workplace
- LATTARI P., SPANU R., VITIELLO M. (a cura di) (2018), *Stress lavoro correlato e benessere lavorativo. Manipolare con cura. Dagli aspetti giuridici a quelli psicologici, corredati da uno studio sul campo*, Key
- LAUTIER F. (2000), *Les transformations des espaces de travail et la mobilité urbaine*, in BONNET M., DESJEUX D., *Les territoires de la mobilité*, Presses Universitaires de France
- LAWRENCE T. (2008), *Championing the SH&E Professional*, in *Professional Safety*, vol. 53, n. 11
- LAWRENCE T. (2008), *The Versatile SH&E Pro*, in *Professional Safety*, vol. 53, n. 5
- LAZZARI C. (2020), *Per un (più) moderno diritto della salute e della sicurezza sul lavoro: primi spunti di riflessione a partire dall'emergenza da Covid-19*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- LAZZARI C. (2019), *I "consulenti" del datore di lavoro*, in PASCUCCI P. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli
- LAZZARI C. (2017), *Il futuro delle professioni giuridiche nel diritto della sicurezza sul lavoro, tra tecnica e cultura*, in *Studi Urbinati di Scienze Giuridiche, Politiche ed Economiche*, n. 1-2
- LAZZARI C. (2015), *L'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, pp. 785 ss.
- LAZZARI C. (2013), *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, I Working Papers di Olympus, n. 21
- LAZZERONI M. (2019), *Oltre la terza missione? Nuove forme di relazione tra università e territorio*, in SALVATORI F. (a cura di), *XXXII Congresso geografico italiano. L'apporto della geografia tra rivoluzioni e riforme. Roma, 7-10 Giugno 2017*, A.Ge.I.
- LECCESE V. (2020), *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute* (nota a C. giust. causa C-55/18, cit.), in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3, II
- LECCESE V. (2020), *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3
- LECOCQ C., DUPUIS B., FOREST H. (2018), *Santé au travail: vers un système simplifié pour une prévention renforcée. Rapport fait à la demande du Premier ministre*, République Française
- LEE ET AL. M. (2018), *How to Respond to the Fourth Industrial Revolution, or the Second Information Technology Revolution? Dynamic New Combinations between Technology,*

- Market, and Society through Open Innovation*, in *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, vol. 4, n. 3
- LEE R. (2003), *The Demographic Transition: Three Centuries of Fundamental Change*, in *Journal of Economic Perspectives*, vol. 17, n. 4
- LEE Y.S. (2000), *The Sustainability of University-Industry Research Collaboration: An Empirical Assessment*, in *The Journal of Technology Transfer*, vol. 25, n.2
- LEFORESTIER A. (2009), *The Co-Working space concept. CINE Term project*, Indian Institute of Management
- LEGA C. (1961), *Infortunio sul lavoro e cooperazione colposa*, in *Rivista italiana di previdenza sociale*, n. 2
- LEITÃO S., GREINER B.A. (2017), *Psychosocial, Health Promotion and Safety Culture management – Are Health and Safety Practitioners involved?*, in *Safety Science*, vol. 91
- LEKA S. ET AL. (2016), *The changing landscape of OSH regulation in the UK*, Research Report, Iosh
- LEKA S. ET.AL. (2011), *The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 558-564
- LEKA S., KHAN S., GRIFFITHS A. (2008), *Exploring health and safety practitioners training needs in workplace health issues, Report on a study supported by IOSH development funding*, IOSH Research Report, 2008, n. 2
- LENGNICK-HALL M.L., AGUINIS H. (2012), *What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research*, in *Human Resource Management Review*, vol. 22, n. 4, pp. 246-257
- LEONE G. (2018), *La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili*, in D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, ADAPT University Press
- LEONE G. (2004), *La disciplina del lavoro notturno: fra potere del datore di lavoro e suoi limiti*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa
- LEPORE M. (2012), *Organizzazione del lavoro ed integrità psico-fisica del lavoratore*, in MARAZZA M. (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione. Diritti e obblighi*, in PERSIANI M., CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Cedam, vol. IV, tomo II
- LEROUGE L. (2019), *Desconexión digital del trabajo: reflexiones sobre los retos jurídicos en derecho laboral*, in *Revista de trabajo y seguridad social*, n. 436, 71-84
- LEROUGE L. (2019), *Réflexions juridiques autour du rapport «Santé au travail: vers un système simplifié pour une prévention renforcée»*, in *Droit Social*, n. 2

- LEROUGE L. (2012), *Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe*, in BALANDI G.G. ET AL., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, I Working Paper Olympus, n. 14
- LESTHAEGHE R. (2002), *Europe's Demographic Issues: Fertility, Household Formation and Replacement Migration*, in *Population Bulletin of the United Nations*, n. 44-45
- LEVI P. (1978), *La chiave a stella*, Einaudi
- LEVIS A. ET AL. (2011), *Mobile phones and head tumours. The discrepancies in cause-effect relationships in the epidemiological studies – how do they arise?*, in *Environmental Health*, vol. 10, n. 59
- LEVIS A.G. (2012), *La posizione innovativa della Magistratura Italiana sui rischi per la salute da CEM, reperibile open access in salus.adapt.it*
- LEVIS A.G. ET AL. (2012), *Telefoni mobili e tumori alla testa: la sentenza della Corte d'Appello di Brescia – Sezione Lavoro – alla luce delle attuali conoscenze scientifiche e della legislazione in materia*, in *La Medicina del Lavoro*, n. 4
- LEVIS A.G. ET AL. (2011), *Telefoni mobili e tumori alla testa: è tempo che i dati corretti vengano messi in evidenza e valorizzati?*, in *Epidemiologia & Prevenzione*, n. 3-4
- LEWIS P. (2020), *Developing Technician Skills for Innovative Industries: Theory, Evidence from the UK Life Sciences Industry, and Policy Implications*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n. 3
- LEWIS R. (2017), *Industrial Injuries Compensation: Tort and Social Security Compared*, in *Industrial Law Journal*, vol. 46, n. 4
- LEWIS R. (2012), *Employers' liability and workers' compensation: England and Wales*, in OLIPHANT K., WAGNER G. (a cura di), *Employers' liability and workers' compensation*, Walter de Gruyter
- LHULLERY S., BOGERS M. (2006), *Measuring User Innovation: What Can a Standard Innovation Survey Tell Us?*, paper presentato alla ENID, PRIME International Conference, *Indicators on Science, Technology and Innovation: History and New Perspectives*, Lugano, 15-17 novembre
- LI S., XU L.D., ZHAO S. (2018), *5G Internet of Things: A survey*, in *Journal of Industrial Information Integration*, vol. 10, pp. 1-9
- LIEDTKE M., GLITSCH U. (2018), *Exoskelette – Verordnung für Persönliche Schutzausrüstungen*, in *Sicher ist Sicher*, n. 3
- LIN H.W. ET AL. (2012), *Design of a Global Decision Support System for a manufacturing SME: Towards participating in Collaborative Manufacturing*, in *International Journal of Production Economics*, vol. 136, n. 1
- LINDER M. (2002), *The autocratically flexible workplace: a history of over time regulation in the United States*, Fanpihua Press

- LINDQUIST E., MOSHER-HOWE K.N., LIU X. (2010), *Nanotechnology What Is It Good For? (Absolutely Everything): A Problem Definition Approach*, in *Review of Policy Research*, vol. 27, n. 3
- LIPPEL K., QUINLAN M. (2011), *Regulation of psychosocial risk factors at work: an international overview*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 543-546
- LIPPEL K., VÉZINA M., COX R. (2011), *Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 582-590
- LLORENS ESPADA J. (2016), *La reparación del daño derivado de accidente de trabajo*, Bomarzo
- LLOYD C. (2005), *Training standards as a policy option? The regulation of the fitness industry*, in *Industrial Relations Journal*, vol. 36, n. 5, pp. 367-385
- LODI B. (2009), *La professione di temporary manager*, in ANTONELLI C. (a cura di), *Le professioni per l'impresa. Caratteri distintivi, fattori di successo e testimonianze*, Franco Angeli
- LOISEAU G. (2017), *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, in *Droit Social*, n. 5
- LOKIEC P. (2016), *La "modulation" du temps de travail*, in *Droit social*, n. 11
- LOMBARDI M. (2020), *Il Ccnl tra Assodelivery e Ugl sui riders: una «storia infinita» fra questioni contrattuali e disciplina legale*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 4, I
- LOOSEMORE M., MALOUF N. (2019), *Safety training and positive safety attitude formation in the Australian construction industry*, in *Safety Science*, vol. 113, pp. 233-243
- LOPEZ QUINONES-GARCIA A. (2017), *Los Límites de Jornada de los Trabajadores Nocturnos*, Tirant Lo Blanch
- LORENZ M. ET AL. (2015), *Man and Machine in Industry 4.0. How Will Technology Transform the Industrial Workforce Through 2025?*, Boston Consulting Group
- LORENZEN M. (2007), *Social Capital and Localised Learning: Proximity and Place in Technological and Institutional Dynamics*, in *Urban Studies*, vol. 44, n. 4
- LOWE B.D., BILLOTTE W.G., PETERSON D.R. (2019), *ASTM F48 Formation and Standards for Industrial Exoskeletons and Exosuits*, in *IISE Transactions on Occupational Ergonomics and Human Factors*, n. 7
- LOY G. (2007), *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE, F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole rischi, tecnologie*, Giuffrè
- LUCIDI F. (2019), *Promuovere gli spazi di salute dei lavoratori ai tempi del lavoro senza né tempo né spazio*, in *Giornale Italiano di Psicologia*, n. 1-2

- LUDOVICO G. (2012), *Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro*, Giuffrè
- LUDOVICO G. (2011), *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, in *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, n. 2
- LUDOVICO G. (2009), *L'INAIL e il mobbing: per Il Consiglio di Stato la parola spetta al legislatore* (nota a C. Stato, 17 marzo 2009, n. 1576), in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II
- LUMINOSO A. (1991), *Possibilità, realtà o necessità della relazione causale*, in *Rivista Giuridica Sarda*, p. 553 ss.
- LUNDVALL B.-Å. (1994), JOHNSON B., *The Learning Economy*, in *Journal of Industry Studies*, vol. 1, n. 2
- LUNG S. (2005), *Overtime and Overwork*, in *Indiana Law Review*, n. 1
- LUQUE PARRA M.G., GINÈS I FABRELLAS A. (2019), *Buenas prácticas de la negociación colectiva sectorial en materia de prevención de riesgos laborales*, Foment del Treball, con la financiación de Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales
- LUQUE PARRA M., GINÈS I FABRELLAS A. (2015), *Comparative Labor Law Dossier Seguridad y Salud Laboral en España*, in *IUSLabor*, n. 2
- LUTZ G. (2009), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention*, in *Revue d'histoire de la protection sociale*, vol. 1, n. 2
- MACALUSO C. (2012), *La nozione di luogo di lavoro nella disciplina prevenzionistica*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 4
- MACALUSO C. (2006), *L'assunzione dell'incarico di medico competente. Riflessioni sulle recenti precisazioni del Ministero del Welfare*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 3, pp. 309-314
- MAESTRIPIERI L. (2017), *La professionalizzazione atipica della consulenza di management: il ruolo delle associazioni e delle organizzazioni*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 1
- MAESTRIPIERI L. (2011), *La condizione liminale della consulenza. Racconti di lavoro tra autonomia e organizzazione*, Tesi di Dottorato, Università degli Studi di Trento, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
- MAGGI-GERMAIN N. (2016), *Il "conto personale di attività". Requiem for a dream?*, in CASANO L., IMPERATORI G., TOURRES C. (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, ADAPT University Press
- MAGNANI M. (2019), *I tempi e i luoghi del lavoro. L'uniformità non si addice al postfordismo*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 404
- MAGNAVITA N. ET AL. (2011), *Environmental discomfort and musculoskeletal disorders*, in *Occupational Medicine*, vol. 61, n. 3

- MAGNO P. (1998), *L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro nel sistema della previdenza sociale*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I, p. 16
- MAGONE A. (2016), *Tecnologia e fattore umano nella fabbrica digitale*, in *L'Industria*, n. 3
- MAGONE A., MAZALI T. (a cura di) (2016), *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Guerini
- MAGRI G. ET AL. (2015), *I sistemi di gestione in Francia, Germania, Spagna, Gran Bretagna e Stati Uniti*, in *Ambiente & Sicurezza*, n. 21, pp. 34-49
- MAGRI G. ET AL. (2015), *Rapporto sicurezza sul lavoro cinque normative a confronto*, in *Ambiente & Sicurezza*, n. 21
- MAINARDI S. (2020), *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 2
- MAIO V. (2018), *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, I
- MAIO V. (2013), *Struttura ed articolazione della contrattazione collettiva*, Cedam
- MAIO V. (2012), *La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro*, in PERSIANI M., LEPORE M. (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet
- MALZANI F. (2019), *Salute e sicurezza dei lavoratori della gig economy*, in PASCUCCI P., (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008, Diritto del Lavoro nei sistemi giuridici nazionali, integrati e transnazionali*, Franco Angeli
- MALZANI F. (2018) *Il lavoro agile tra opportunità e nuovi rischi per il lavoratore*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 1
- MALZANI F. (2014), *Ambiente di lavoro e tutela della persona*, Giuffrè
- MALZANI F. (2007), *Ambiente di lavoro e nuovi rischi per la salute: non solo mobbing*, in GUAGLIANONE L., MALZANI F. (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole rischi, tecnologie*, Giuffrè
- MANCA G. (2013), *Assalti e difese ai bastioni della causalità scientifica nei contributi più recenti di dottrina e giurisprudenza*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 2, p. 476 ss.
- MANDL I. (2016), *New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing*, Eurofound Research Report
- MANDL I. ET AL. (2015), *New forms of employment*, Eurofound Research Report
- MANTELERO A. (2018), *AI and Big Data: A blueprint for a human rights, social and ethical impact assessment*, in *Computer Law & Security Review*, vol. 34, n. 4
- MANTELERO A. (2013), *Il ruolo dello Stato nelle dinamiche della responsabilità civile da danni di massa*, Giappichelli

- MANTOVANI G. (a cura di) (2000), *Ergonomia. Lavoro, sicurezza e nuove tecnologie*, Il Mulino
- MANUTI A. ET AL. (2015), *Formal and informal learning in the workplace: a research review*, in *International Journal of Training and Development*, vol. 19, n. 1
- MANZELLA P., NESPOLI F. (2016), *Le parole del lavoro: agile o smart?*, in DAGNINO E., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press
- MAQUEDA BLASCO J. (2016), *20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Avances y retos de las profesiones sanitarias*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. 244, pp. 175-177
- MAQUEDA BLASCO J. (2016), *Formación en Medicina del Trabajo: competencia y sostenibilidad*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. speciale, pp. 126-134
- MARAZZA M. (2016), *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, n. 300
- MARCHESINI L. (2018), *La responsabilità del datore di lavoro nella prevenzione delle condizioni di rischio insite nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia del lavoratore*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- MARCHETTI P. (2006), *L' essere collettivo. L'emersione della nozione di collettivo nella scienza giuridica italiana tra contratto di lavoro e Stato sindacale*, Giuffrè
- MARCHI G. (2018), *La nozione di malattia professionale*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 8/9
- MARCUSE H. (1973), *On the Philosophical Foundation of the Concept of Labor in Economics*, in *Telos*, n. 16
- MARI G. (2002), *Diritto alla libertà del lavoro*, in *Iride*, n. 2
- MARI G. (2019), *Libertà nel lavoro. La sfida della rivoluzione digitale*, il Mulino
- MARI G. (2018), *Il lavoro 4.0 come atto linguistico performativo. Per una svolta linguistica nell'analisi delle trasformazioni del lavoro*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- MARINI D. (2015), *Le metamorfosi dei distretti industriali*, in *Quaderni di Ricerca sull'Artigianato*, n. 2
- MARINI G. (a cura di) (1999), *Lineamenti di filosofia del diritto. Diritto naturale e scienza dello stato in compendio di Friedrich Hegel*, Editori Laterza
- MARINO V. (1997), *La minimizzazione dei rischi sul luogo di lavoro nell'interpretazione della Corte Costituzionale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II
- MARIUCCI L. (2016), *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lavoro e Diritto*, n. 4

- MARIUCCI L. (1985), *La contrattazione collettiva*, Il Mulino
- MARTÍN HERNÁNDEZ M.L. (2020), *El derecho a la seguridad y salud laboral en el teletrabajo*, in *Trabajo y Derecho*, Monográfico n. 12, Wolters Kluwer
- MARTÍN VALES P. (2020), *La vigilancia de la salud en el teletrabajo*, in *Trabajo y Derecho*, n. 12 Monográfico
- MARTONE A. ET AL. (2018), *Smart working, job crafting, virtual team, empowerment*, Ipsa
- MARTONE M. (2018), *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 2
- MARX K. (2004), *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844* (1932), trad. it. *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi
- MARX K. (1974), *Das Kapital* (1867), trad. it. *Il capitale*, Utet
- MARX K. (1975), *Il capitale*, Einaudi, Libro III
- MASERA L. (2005), *Giudice e perito nel processo penale: spunti per un dibattito*, in *Epidemiologia & Prevenzione*, n. 5-6
- MASKELL P., MALMBERG A. (1999), *The Competitiveness of Firms and Regions: 'Ubiquitification' and the Importance of Localized Learning*, in *European Urban and Regional Studies*, vol. 6, n. 1
- MASONI R. ET AL. (2017), *Supporting remote maintenance in industry 4.0 through augmented reality*, in *Procedia Manufacturing*, vol. 11
- MASSAGLI E. (2016), *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium
- MASURT J.S., POSNERIT E.A. (2010), *Against Feasibility Analysis*, in *The University of Chicago Law Review*, vol. 77
- MATHIEU C. (2016), *Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur)*, in *Revue de Droit du Travail*, n. 10
- MAURO A. (2019), *I c.d. "Health Professionals" e il trattamento dei dati personali sanitari*, in *Boll. ADAPT*, n. 18
- MAYEN P. (2015), *Vocational Didactics: Work, Learning, and Conceptualization*, in FILLIETTAZ L., BILLETT S. (a cura di), *Francophone Perspectives of Learning Through Work. Conceptions, Traditions and Practices*, Springer
- MAZZACANE A. (1986), *I giuristi e la crisi dello Stato liberale in Italia tra Otto e Novecento*, Liguori
- MAZZANTI C. (2019), *I tempi intermedi nella nozione binaria di tempo di lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 2

- MAZZARELLA R., MALLARDI F., PORCELLI R. (2017), *Atlante del lavoro. Un modello a supporto delle politiche dell'occupazione e dell'apprendimento permanente*, in *Sinapsi. Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche*, Rivista quadrimestrale INAPP, n. 2-3
- MAZZARELLI C. (a cura di), *Aristotele. Etica Nicomachea*, Bompiani, 2000
- MAZZOLARI P. (2014), *L'uomo vale perché lavora*, Edizioni Lavoro
- MCAFEE A. (2017), *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future* di *Andren*, W.W. Norton & Company
- MCALLEVEY J. (2020), *A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy*, Harper Collins Publishers
- MCCANN B.T., FOLTA T.B. (2008), *Location Matters: Where We Have Been and Where We Might Go in Agglomeration Research*, in *Journal of Management*, vol. 34, n. 3
- MCCARTNEY G. ET AL. (2019), *Defining health and health inequalities*, in *Public Health*, vol. 172
- MCCLELLAND D. (1973), *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"*, in *American Psychologist*, vol. 28, n. 1
- MCCLELLAND D., KLEMP G. (1980), *The assessment of occupational competence. Final report*, National Institute of Education
- MCCLURE P.K. (2018), *"You're Fired", Says the Robot: The Rise of Automation in the Workplace, Technophobes, and Fears of Unemployment*, in *Social Science Computer Review*, vol. 36, n. 2
- MCKEE M., VAN SCHALKWYK M., STUCKLER D. (2019), *The second information revolution: digitalization brings opportunities and concerns for public health*, in *European Journal of Public Health*, vol. 29, suppl. n. 3
- MCLAREN C.F., BALDWIN M.L., BODEN L.I. (2018), *Workers' Compensation: Benefits, CoSTS and Coverage*, anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Insurance coverage*
- MCLAUGHLIN S.L. (2010), *Controlling Smart-Phone Abuse: The Fair Labor Standards Act's Definition of "Work" in Nonexempt Employee Claims for Overtime*, in *Kansas Law Review*, vol. 58, n. 3
- MENARDO N., DRUETTA C. (2019), *Utilizzo di esoscheletri in ambito industriale e sicurezza sul lavoro*, in *Igiene e Sicurezza del Lavoro*, n. 1
- MENGHINI L. (2021), *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 48 ss
- MENGHINI L. (2017), *L'evoluzione degli strumenti giuridici volti a favorire l'effettività della prevenzione*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2

- MENGHINI M., CARAVELLA S. (2018), *Race against the Machine. Gli effetti della quarta rivoluzione industriale sulle professioni e sul mercato del lavoro*, in *L'Industria*, n. 1, pp. 43 ss.
- MERCADANTE F. (a cura di) (2008), *Giuseppe Capograssi. La vita etica*, Bompiani
- MERCADER UGUINA J.R. (2019), MUÑOZ RUIZ A.B., *Robotics and Health and Safety at Work*, in *International Journal of Swarm Intelligence and Evolutionary Computation*, vol. 8, n. 176, pp. 1 ss.
- MEREU M.G., FRANCESCHETTI M. (2013), *Rappresentare il lavoro che cambia. Una lettura per competenze e fabbisogni*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 129
- MERKEL J. (2015), *Coworking in the city*, in *Ephemera Journal*, vol. 15, n. 1
- MESENGER J. ET AL. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound, ILO Research Report
- MESENGER J. ET AL. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Research Report, Eurofound e OIL
- MESENGER J.C., GSCHWIND L. (2016), *Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, in *New Technology, Work and Employment*, vol. 31, n. 3
- MESENGER J., GSCHWIND L. (2015), *Three Generations of Telework, New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, Conference Paper for the 17th ILERA World Congress 7 to 11 September
- MICCI A., MORTARA V., OSSICINI A. (2009), *Dall'art. 33 del d.p.r. 303/1956 all'art. 38 del d.lg. 81/2008. L'evoluzione darwiniana della figura del medico competente*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 1, pp. 173-183
- MIGLIETTA L., FANTINI L. (2009), *Il medico competente*, in 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
- MIJARES GARCÍA-PELAYO M.F. (2009), *Las modificaciones sustanciales en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social*, in *Revista del Ministerio de trabajo e inmigración*, n. 79
- MILGRAM P., KISHINO F. (1994), *A taxonomy of mixed reality visual displays*, in *IEICE Transactions on Information Systems*, vol. 77, n. 12
- MILITELLO M. (2019), *Il work-life blending nell'era della on-demand economy*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, I
- MILLER S.D. (2001), *Revitalising the FLSA*, in *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, vol. 19, n. 1

- MIN J. ET AL. (2019), *The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions*, in *Safety and Health at Work*, vol. 10, n. 4, p. 403
- MINARDI E. (2008), *Le metamorfosi delle occupazioni e delle professioni*, in *Sociologia del lavoro*, n. 112
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, ISTAT, INPS, INAIL, ANPAL (2021), *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*
- MOCCALDI R., POLICHETTI A. (2016), *Mancato riconoscimento come malattia professionale di un tumore alla parotide in esposto a campi elettromagnetici da telefoni mobili e a radiazioni ionizzanti*, in *Aggiornamenti di Radioprotezione*, n. 5
- MOKHTARIAN P.L. (1991), *Defining Telecommuting*, Institute of Transportation Studies, UC Davis
- MOLINA NAVARRETE C. (2017), *El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de la jornada?*, in *Revista de la Facultad de Derecho de México*
- MONATERI P.G., GIANTI D. (2016), *Voce Nesso causale*, Enciclopedia Treccani
- MONCADA S. ET AL. (2011), *CC.OO. ("Comisiones Obreras") - ISTAS (Union Institute of Work, environment and Health) participatory action plan for a healthier work organization: A case study*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 591-598
- MONDA P. (2010), *La sorveglianza sanitaria*, in 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. aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa
- MONTEL A. (1952), *Problemi della responsabilità e del danno*, Giappichelli
- MONTINARO R. (2012), *Dubbio scientifico e responsabilità civile*, Giuffrè
- MONTOYA MEDINA D. (2020), *Tutela laboral y proteccion social de los trabajadores enfermos cronicos*, Bomarzo
- MONTUSCHI L. (a cura di) (2011), *La nuova sicurezza sul lavoro: d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, Tomi I, II, III
- MONTUSCHI L. (2007), *Verso il testo unico sulla sicurezza del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 11, p. 799-809
- MONTUSCHI L. (2001), *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 4, I
- MONTUSCHI L. (2000), voce *Ambiente di lavoro*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Commerciale*
- MONTUSCHI L. (1998), *La tutela contro gli infortuni dal 1989 ad oggi: cent'anni di storia*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I

- MONTUSCHI L. (1989), *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli
- MONTUSCHI L., INSOLERA G. (a cura di) (2006), *Il rischio amianto. Questioni sulla responsabilità civile e penale*, Bononia University Press
- MOORE P.V., *Artificial Intelligence: Occupational Safety and Health and the future of work*, disponibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/ Big Data/ Privacy*
- MOREIRA S., VASCONCELOS L., SILVA SANTOS C. (2018), *Occupational health indicators: Exploring the social and decent work dimensions of green jobs in Portugal*, in *Work*, vol 61, n. 2
- MOREL L. (2017), *Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, pp. 12-16
- MORELLO M. (2016), *Alle origini della tutela degli infortuni sul lavoro*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 2
- MORETTI E. (2012), *La nuova geografia del lavoro*, Mondadori
- MORILLO-VELARDE L.M., PÉREZ CAMPOS A.I., SAN MARTÍN MAZZUCCONI C. (2012), *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. Un estudio comparado de los años 2000 y 2010*, in *Boletín ADAPT*, 15 maggio
- MORISSET B. (2014), *Building new places of the creative economy. The rise of the coworking spaces*, paper presentato alla *2nd Geography of Innovation International Conference 2014*, Utrecht, 23-25 gennaio
- MORRIS M., NADLER J., KURTZBERG T., THOMPSON L. (2002), *Schmooze or lose: Social friction and lubrication in e-mail negotiations*, in *Group Dynamics*, vol. 6, n. 1
- MOURTZIS D. ET. AL. (2018), *Cyber-Physical Systems and Education 4.0 – The Teaching Factory 4.0 Concept*, in *Procedia Manufacturing*, vol. 23
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2020), *¿Regulamos el accidente laboral en el teletrabajo?*, in *El foro de Labos*, 23 ottobre
- MUNOZ RUIZ A.B. (2020), *El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo*, in *Trabajo y derecho*, 12 Extra
- MUÑOZ RUIZ A.B. (2009), *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, Lex Nova
- MUREDEN E. AL (2017), *I danni da utilizzo del cellulare tra conformità del prodotto agli standard legislativi, principio di precauzione e autoresponsabilità dell'utilizzatore* (nota a Trib. Ivrea 21 aprile 2017), in *Il Corriere Giuridico*, n. 8-9
- MUREDEN E. AL (2013), *Uso del cellulare e danni alla salute: la responsabilità del produttore tra dannosità "tollerabile", principio di precauzione e nuovi obblighi informativi* (nota a Cass. n. 17438/2012, cit.), in *Il Corriere Giuridico*, n. 3

- MUROLO E. (2017), *L'assicurazione INAIL per gli apprendisti*, in *Diritto & pratica del lavoro*, n. 19
- NACAMULLI R.C.D., LAZZAZZARA A. (a cura di) (2019), *L'ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, Egea
- NAPOLI M. (2008), *La filosofia del diritto del lavoro*, in TULLINI P. (a cura di), *Il lavoro. Valore, significato, identità, regole*, Zanichelli
- NAPOLITANO M. (2012), *Il luogo della prestazione lavorativa*, Annali della Facoltà Giuridica dell'Università di Camerino, n. 1
- NATIONAL INSTITUTE OF STANDARDS AND TECHNOLOGY (2011), *Manufacturing: Advanced Robotics and Intelligent Automation*
- NATULLO G. (2015), *Il quadro normativo dal Codice Civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in NATULLO G. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet
- NATULLO G. (1997), *La «massima sicurezza tecnologica»*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, n. 12
- NATULLO G. (1995), *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Utet
- NEAL A. (1991), *La direttiva quadro europea in materia di salute e sicurezza dei lavoratori: una sfida per il Regno Unito?*, in BIAGI M. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli
- NEGRELLI S. (2013), *Le trasformazioni del lavoro*, Editori Laterza
- NEGRELLI S., PACETTI V. (2018), *Tecnologie, lavoro, organizzazione nell'Industria 4.0*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- NEGRI S. (a cura di) (2021), *Competenze e nuove professionalità per la tutela della salute e sicurezza*, ADAPT University Press
- NERI S. (2018), *I professionisti della prevenzione nel lavoro che cambia. Il tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 150, pp. 234-248
- NEUMANN L.A. (1993), *Workers' compensation and high stress occupations: application of Wisconsin's unusual stress test to law enforcement post-traumatic stress disorder*, in *Marquette Law Review*, n. 1
- NG E.S.W., LAW A. (2014), *Keeping up! Older Workers' Adaptation in the Workplace after Age 55*, in *Canadian Journal on Aging*, vol. 33, n. 1
- NICOLINI C.A. (1973), *Verso l'indennizzabilità dell'infortunio determinato da comportamento volontario dell'infortunato?*, in *Previdenza sociale*, n. 3
- NICOLINI C.A. (1966), *Rischio elettivo ed infortunio indennizzabile*, in *Rivista di diritto del lavoro*, I

- NIRO R. (2006), *Art. 41*, in BIFULCO R., CELOTTO A., OLIVETTI M. (a cura di), *Commentario della Costituzione. Volume I. Artt. 1-54*, Utet
- NOGLER L. (2018), *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e “regressioni” interpretative*, in A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero
- NOLTE E., MCKEE M. (a cura di) (2008), *Caring for people with chronic conditions. A health system perspective*, McGraw-Hill
- NOVAK J.A. ET AL. (2014), *National certification initiative for employment support professionals: Promoting quality integrated employment services*, in *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 40, n. 2, pp. 99-107
- NOVAK J.D., GOWIN D.B. (1984), *Learning How to Learn*, Cambridge University Press
- NOWAK T. (2018), *The turbulent life of the Working Time Directive*, in *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, n. 1
- NOWOTNY H., SCOTT P., GIBBONS M. (2003), *Introduction. ‘Mode 2’ Revisited: The New Production of Knowledge*, in *Minerva*, vol. 41, n. 3
- NUNIN R. (2011), *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d.lgs. n. 81/2008*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2
- NUSSBAUM M.C., SEN A. (a cura di) (1993), *The Quality of Life*, Oxford University Press
- NUZZO M. (1975), voce *Luogo dei fatti*, in *Enciclopedia del diritto*
- O’SULLIVAN L., NUGENTA R., VAN DER VORM J. (2015), *Standards for the Safety of Exoskeletons Used by Industrial Workers Performing Manual Handling Activities: A Contribution from the Robo-Mate Project to their Future Development*, in *Procedia Manufacturing*, n. 3
- O’CARROLL A. (2015), *Working Time, Knowledge Work and Post-Industrial Society: Unpredictable Work di Aileen*, Palgrave Macmillan
- OCCHINO A. (2010), *Il tempo libero nel diritto del lavoro*, Giappichelli
- ODDO A. (2006), *Prevenzione degli infortuni sul lavoro e responsabilità penali del progettista*, in *Igiene e sicurezza del lavoro*, 2006, vol. 11
- ODOUL-ASOREY I. (2017), *Un pari risqué*, in LANOUZIERE H., ODOUL-ASOREY I., COCHET F., *La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d’intervention en matière de santé et de sécurité au travail?*, in *Revue de droit du travail*, p. 691 ss.
- OECD, EUROSTAT (2018), *Oslo Manual 2018. Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 2018

- OKE A. (2007), *Innovation types and innovation management practices in service companies*, in *International Journal of Operations & Production Management*, vol. 27, n. 6
- OLARTE ENCABO S. (2005), *Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades*, in *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 80
- OLDHAM G.R., BRASS D.J. (1979), *Employee reactions to an open-plan office: a naturally occurring quasi-experiment*, in *Administrative Science Quarterly*, vol. 24 n. 2
- OLIVELLI F. (2012), *La valutazione dei rischi*, in PERSIANI M. (a cura di), *Il Nuovo Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, Utet
- OLIVELLI P. (1988), *L'impresa familiare e la tutela previdenziale* (C. cost., 25 novembre 1987, n. 476), in *Il Diritto del lavoro*, n. 1, II
- OLSEN K.B. (2020), *Occupational health and safety professionals and practitioners. Current knowledge about what they do, their role in organisations, their strategies and their impact*, in Centre for Ergonomics, Occupational Safety and Health
- OMS (1948), *Constitution of the World Health Organization*
- ORAZI F. (2019), *Terza missione universitaria e Industria 4.0: una nuova governance per lo sviluppo locale*, in *Quaderni di Ricerca sull'Artigianato*, n. 1
- ORDAZ CASTILLO E., RONDA-PÉREZ E. (2015), *Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. 240
- ORGANIZZAZIONE MONDIALE DELLA SANITÀ (2010), *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*, 2010
- ORTIZ-OSPINA E., TZVETKOVA S., ROSER M. (2018), *Women's employment*, in *our-worldindata.org*, 2018
- OTTERBRING T. ET.AL (2018), *The relationship between office type and job satisfaction: Testing a multiple mediation model through ease of interaction and well-being*, in *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, January, vol. 44, n. 3
- PACCHIANA PARRAVICINI G. (2010), *Il recesso dal contratto collettivo*, Giappichelli
- PACELLA G. (2020), *La nozione euro-unitaria di lavoratore dipendente alla prova della gig-economy: si pronuncia la Corte di Giustizia europea*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, R
- PACI M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino
- PAGANO A. (2017), *L'importanza delle competenze non tecniche per la sicurezza sul lavoro*, in *Prevenzione in Corso*, n. 2, pp. 34-38
- PALIDDA R. (2008), *Diversamente atipiche. Disuguaglianze di genere e costi della flessibilità*, in *Genesis*, n. 1-2

- PALMERINI E. (2016), *Robotica e diritto: suggestioni, intersezioni, sviluppi a margine di una ricerca europea*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 6
- PALVALIN M. (2017), *How to Measure Impacts of Work Environment Changes on Knowledge Work Productivity? Validation and Improvement of the SmartWoW Tool*, in *Measuring Business Excellence*, vol. 21, n. 2
- PAOLANTONIO G. (2019), *Nanomateriali: evidenze di rischio e indirizzi per la prevenzione*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 2, inserto
- PAOLINI C. (2017), *Danni alla salute per uso abnorme del cellulare: si tratta di tecnopatìa se sussiste il nesso causale della probabilità qualificata* (nota a Trib. Ivrea 21 aprile 2017), in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4-5, II
- PAPADOPOULOS G. ET AL. (2010), *Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention*, in *Safety Science*, vol. 48, n. 8
- PARENT-THIRION A. ET AL. (2017), *6th European Working Conditions Survey. Overview report*, Eurofound
- PARISELLA P.G. (2006), *Le persone tutelate dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali: i coniugi che gestiscono l'azienda di cui all'art. 177, co. 1, lett. d), c.c.* (nota a Cass. 23 maggio 2006, n. 12095), in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*, 873
- PARLAMENTO EUROPEO (2019), *Risoluzione del 12 febbraio, Una politica industriale europea globale in materia di robotica e intelligenza artificiale*, P8_TA(2019)0081
- PARLAMENTO EUROPEO (2017), *Risoluzione del 16 febbraio recante raccomandazioni alla Commissione concernenti Norme di diritto civile sulla robotica (2015/2103(INL))*
- PARSONS T., BALES R.F. (1974), *Famiglia e socializzazione*, Mondadori
- PARTINGTON M. (2012), *Social Security Law in the United Kingdom*, Alphen aan den Rijn
- PASCALL G. (2006), voce *Male breadwinner model*, in FITZPATRICK T. ET AL. (a cura di), *International Encyclopedia of Social Policy*, Routledge, vol. 3
- PASCUCCI P. (a cura di) (2019), *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti a 10 anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Franco Angeli
- PASCUCCI P. (2019), *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, pp. 37-57
- PASCUCCI P. (2018), *Definizione, ruolo e funzioni dei "genuini" organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in LOI P., NUNIN R. (a cura di) *La bilateralità nel tempo a garanzia dell'artigianato* Materiali di studio dai Convegni di Cagliari e Trieste, giugno/settembre

- PASCUCCI P. (2018), *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 2 ss.
- PASCUCCI P. (2018), *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 1
- PASCUCCI P. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras Edizioni
- PASCUCCI P. (2016), *La responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti nella sicurezza sul lavoro*, in *Cultura giuridica e diritto vivente*, Rivista on line del Dipartimento di Giurisprudenza Università di Urbino Carlo Bo, vol. 3
- PASCUCCI P. (2015), *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, I Working Papers di Olympus, n. 43
- PASCUCCI P. (2015), *Quali formatori per la sicurezza sul lavoro?*, I Working Papers di Olympus, n. 40
- PASCUCCI P. (2013), *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, I Working Paper Olympus, n. 27
- PASCUCCI P. (2011), *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, I Working Papers di Olympus, n. 1
- PASCUCCI P. (2011), *3 agosto 2007-3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori*, Aras
- PASCUCCI P. (2009), *Tutela dei telelavoratori nell'ordinamento italiano*, voce *Approfondimenti*, Olympus
- PASCUCCI P. (2008), *Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 73
- PASTORE F. (2018), *New Education Models for the Workforce of the Future*, IZA Policy Paper, n. 143
- PATRIZI E. (2014), *Il principio di precauzione nella società del rischio*, tesi di dottorato, Università degli Studi di Macerata
- PAVOLINI E. (2018), *Le conseguenze delle trasformazioni nella struttura occupazionale e nei processi produttivi in Italia sui profili infortunistici*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- PAYÁ CASTIBLANQUE R., BENEYTO CALATAYUD P.J. (2019), *Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis: impacto y límites*, in *Sociología del Trabajo*, 2019, n. 94
- PAYÁ CASTIBLANQUE R., BENEYTO CALATAYUD P.J. (2018), *Participación sindical y salud laboral: una relación positiva*, in BARATARLA, *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, n. 24

- PAYNE S., DOYAL L. (2010), *Older women, work and health*, in *Occupational Medicine*, vol. 60, n. 3
- PEDRAZZOLI M. (a cura di) (1995), *Danno biologico e oltre. La risarcibilità dei pregiudizi alla persona del lavoratore*, Giappichelli
- PEISSEL-COTTENAZ G., GARRIGOU A. (2004), *Contribution à la découverte du métier des préventeurs et à la caractérisation de leurs besoins en formation continue* [Contribution to the discovery of the profession of prevention specialists and to the characterization of their needs in continuing education], Rapport INRS
- PELLICCIA L. (2000), *La riforma dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nell'attuazione della delega contenuta nella legge n. 144/1999*, in *Lavoro e previdenza oggi*, n. 5
- PELLICI M. ET AL. (2016), *La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione*, INAIL
- PELUSI L.M. (2020), *Nuove competenze per la prevenzione dei rischi nella IV rivoluzione industriale. Da nuovi rischi, nuove professionalità*, Working Paper SALUS, n. 1, in *salus.adapt.it*
- PELUSI L.M. (2019), *Salute e sicurezza, accordo attuativo del patto per la fabbrica*, in *Guida al lavoro*, n. 5
- PELUSI L.M. (2019), *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2, I
- PELUSI L.M. (2017), *La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 1041 ss.
- PENRASE B.E. (2018), *The Fourth Industrial Revolution and Higher Education*, in GLEASON N.W. (a cura di), *Higher Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution*, Palgrave Macmillan
- PERA ET AL. A. (2014), *La salute delle donne nei luoghi di lavoro: quali obiettivi per il futuro?*, in *Salute e società*, n. 1, pp. 198-201
- PERESSOTTI V. (2017), *Human centered manufacturing. L'uomo al centro della fabbrica. La quarta rivoluzione industriale ha ridisegnato il ruolo delle persone che devono maturare nuove competenze per interagire con i robot. Per dare vita a un innovativo modello organizzativo ed economico*, in *Sistemi & Impresa*, n. 5, pp. 42 ss.
- PERETIE M.M., PICAULT A. (2016), *Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation*, in *Revue de droit du travail*, n. 10
- PERETTI GRIVA D.R. (1956), *L'infortunio e la colpa dell'operaio*, in *Rivista italiana di previdenza sociale*, 1956, I
- PERETTO L., SANDELLI A., VIOLANTE F.S. (2011), *Titolo III, Attrezzature munite di videoterminali*, in P. TULLINI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro. D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. II. Gestione della prevenzione*, Zanichelli

- PEREZ C. (1983), *Structural change and assimilation of new technologies in the economic and social systems*, in *Futures*, vol. 15, n. 5
- PERIN A. (2014), *La crisi del modello nomologico fra spiegazione e prevedibilità dell'evento nel diritto penale. Note introduttive e questioni preliminari sul fatto tipico colposo*, in *Rivista Italiana di Diritto e Procedura Penale*, 2014, n. 3, pp. 1376 ss.
- PEROTTO J., MAYER V. (2007), *Accidents du travail et maladies professionnelles – Réflexions sur l'appréciation de la nature professionnelle d'un accident ou d'une maladie en droit du travail et en droit de la sécurité sociale*, in *La Semaine Juridique Sociale*, 3 Avril n. 14
- PERSIANI C. (2012), *Le figure dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, RLST, RLSS)*, in M. PERSIANI (a cura di) *Il Nuovo Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, Utet
- PERSIANI M. (2000), *Diritto del lavoro e autorità del punto di vista giuridico*, in *Contratto e Impresa*, n. 3, pp. 1252 ss.
- PERSIANI M. (2000), *L'ambito soggettivo di applicazione della tutela per gli infortuni e le malattie professionali*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I
- PERSIANI M. (2016), *A cinquanta anni dal testo unico degli infortuni sul lavoro: profili costituzionali*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 2
- PERSIANI M. (2015), *Diritto della previdenza sociale*, Cedam
- PERSIANI M. (2015), *Fondamenti di diritto del lavoro*, Wolters Kluwer Cedam
- PERSIANI M. (2006), *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale)*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4-5, I, pp. 1031 ss.
- PERSIANI M. (2003), *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
- PERSIANI M. (1986), *La tutela del rischio professionale nel quadro della previdenza sociale*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I
- PERSIANI M. (1979), *Art. 38*, in AA.VV., *Rapporti economici*, Tomo I, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli
- PERSIANI M. (1977), *Il rischio professionale*, in AA.VV., *Il rischio professionale*, Atti del V Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro (Milano, 7-9 novembre 1975), Giuffrè
- PERSIANI M. (1974), *Tendenze dell'evoluzione della tutela per gli infortuni e le malattie professionali: il superamento del principio del rischio professionale*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, III
- PERSIANI M. (1960), *Il sistema giuridico della previdenza sociale*, Cedam
- PERSIANI M. (a cura di) 2012, *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet

- PERSIANI M., D'ONGHIA M. (2019), *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Giappichelli
- PERULLI A. (2021), *Oltre la subordinazione*, Giappichelli
- PERULLI A. (2020), *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 410
- PERUZZI M. (2017), *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 15-21
- PERUZZI M. (2017), *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, pp. 2-7
- PERUZZI M. (2012), *The prevention of psychosocial risks in European Union law*, in BALANDI G.G. ET AL., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, I Working Paper Olympus, n. 14
- PESSI R. (2009), *Valori e "regole" costituzionali*, Aracne
- PETERS M., WISCHNIEWSKI S. (2019), *The impact of using exoskeletons on occupational safety and health*, EU-OSHA, Discussion Paper, reperibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Safety, Prevention and Inclusion Technologies/ Big Data/ Privacy*
- PETERS M.A. (2017), *Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution*, in *Educational Philosophy and Theory*, vol. 49, n. 1
- PETTIT J. ET AL. (2019), *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail*, L'Harmattan
- PETRACCONI G. (1956), *Occasione di lavoro e colpa dell'infortunato*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, I
- PFEIFFER S. (2016), *Robots, Industry 4.0 and Humans, or Why Assembly Work Is More than Routine Work*, in *Societies*, vol. 6, n. 2
- PFEIFFER S. (2017), *The Vision of "Industrie 4.0" in the Making – a Case of Future Told, Tamed and Traded*, in *NanoEthics*, vol. 11, n. 1
- PFEIFFER S., SUPHAN A. (2015), *The Labouring Capacity Index: Living Labouring Capacity and Experience as Resources on the Road to Industry 4.0*, Universität Hohenheim Working Paper, n. 2
- PFOHL H.C., YASHI B., KURNAZ T. (2015), *The Impact of Industry 4.0 on the Supply Chain*, in KERSTEN W., BLECKER T., RINGLE C.M. (a cura di), *Innovations and Strategies for Logistics and Supply Chains*, Epubli
- PIERACCINI M., NOVITZ T. (eds.) (2000), *Legal Perspectives on Sustainability*, Bristol University Press
- PIERGALLINI C. (2004), *Danno da prodotto e responsabilità penale. Profili dommatici e politico-criminali*, Giuffrè

- PIERRE X., BURET P. (2014), *Animateur d'espaces de coworking, un nouveau métier?*, in *Entreprendre & Innover*, n. 23
- PIETROGIOVANNI V. (2019), *L'importanza di chiamarsi lavoratori, ossia delle Corti del Regno Unito alle (p)rese con il lavoro a chiamata sulle piattaforme*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, C
- PIGLIALARMI G. (2020), *5G e nuovi ambienti di lavoro: appunti per una ricerca giuslavoristica*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 1055 ss.
- PIGLIALARMI G. (2019), *La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 713 ss
- PIGNARRE G., VERICEL M. (2016), *Temps de travail: à la recherche d'un véritable équilibre*, in *Droit Social*, n. 6
- PIKETTY T. (2020), *Capitale e ideologia*, La Nave di Teseo
- PILATI A. (2011), *Commento agli artt. 22, 23 e 24 del d. lgs. 9.4.2008, n. 81*, in MON-TUSCHI L. (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*, Zanichelli, vol. I
- PINE B.J. (1997), *Mass Customization. The New Frontier in Business Competition*, Franco Angeli
- PIORE M.J., SABEL C.F. (1984), *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*, Basic Books
- PIRAS E.M., ROSSI P., MIELE F. (2018), *La promozione della salute come forma di welfare aziendale: la co-costruzione di un'iniziativa di WHP tra prevenzione primaria e processi di simbolizzazione*, in *Sociologia del lavoro*, n. 150, pp. 202-217
- PISANI C. (2019), *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 6, I
- PLANCHARD J.H., VELAGIC Z. (2020), *Évaluation de l'impact psychologique du télétravail*, in *Références en santé au travail*, n. 161
- PLATEL A. (2018), *Pour une socio histoire de la reconnaissance en maladie professionnelle. Fondements historiques et dynamiques de la réparation du cancers liés au travail*, Rapport de recherche Ceet, n. 105
- PONTRANDOLFI F. (2005), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali tra occasionalità e causalità spunti ricostruttivi del danno da lavoro*, in FACELLO F. (a cura di), *Il sistema di tutela degli infortuni e delle malattie professionali. Soggetti, funzioni, procedure*, Giuffrè
- PONTRANDOLFI P. (1993), *Prospettive di riforma del testo unico 30 giugno 1965, n. 1124, anche alla luce dell'elaborazione giurisprudenziale*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I

- PONZELLI G. (2006), *Alcuni profili del risarcimento del danno nel contenzioso di massa*, in *Rivista di Diritto Civile*, n. 3
- POPMA J. (2013), *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI Working Paper, n. 7
- POQUET CATALÁ R. (2020), *Vigilancia de la salud, poder de dirección empresarial y derecho a la intimidad del trabajador, un triángulo conflictivo*, in *Lex Social*, vol. 10, n. 1
- POQUET CATALÁ R. (2018), *El sistema de calificación de enfermedades profesionales y la posible inclusión de nuevas profesiones*, in *Trabajo y Derecho*, n. 39
- PORTER M.E. (1998), *On competition*, Harvard Business School Press
- PORTER M.E., E.J. HEPPELMANN (2014), *How smart, connected products are transforming competition*, in *Harvard Business Review*, Novembre
- POSTHUMA R.A., CAMPION M.A. (2009), *Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions*, in *Journal of Management*, vol. 35, n. 1
- POWELL W.W., SNELLMAN K. (2004), *The knowledge economy*, in *Annual Review of Sociology*, vol. 30
- PRANDSTRALLER G.P. (2020), *Professioni: "terza" parte sociale*, Edizioni Sapere
- PRETEROTI A. (2018), *La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M. (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*
- PRIFTI L. ET AL. (2017), *Un modello di competenze per i lavoratori di Industria 4.0*, in *Professionalità Studi*, vol. I, n. 1
- PRISECARU P. (2016), *Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, in *Knowledge Horizons-Economics*, vol. 8, n. 1
- PRIVITERA W. (2004), *Il concetto di rischio*, in PRIVITERA W., *Tecnica, individuo e società. Cinque lezioni sulla teoria di Ulrich Beck*, Rubbettino, p. 33-45
- PROIA G. (1997), *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giapichelli
- PROSPERETTI G. (2019), *Ripensiamo lo Stato sociale*, Wolters Kluwer
- PROSPERETTI U. (1973), voce *Lavoro (fenomeno giuridico)*, in *Enciclopedia del Diritto*, vol. XXIII
- PROSPERETTI U. (1962), *Lezioni di diritto sindacale. L'efficacia generale del contratto collettivo*, Giuffrè
- PROVAN D.J., DEKKER S.W.A., RAE A.J. (2017), *Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional*, in *Safety Science*, vol. 98, pp. 98-112

- PRYOR P. (2016), *Accredited OHS professional education: A step change for OHS capability*, in *Safety Science*, vol. 81
- PRYOR P., HALE A., HUDSON D. (2019), *Development of a global framework for OHS professional practice*, in *Safety Science*, n. 117, pp. 404-416
- PRYOR P., HALE A., HUDSON D. (2014), *The OHS Professional: A Framework for Practice. Role, Knowledge and Skills*, INSHPO
- PULIGNANO V. (2019), *Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness*, ETUI Working Paper, n. 3
- PUTATURO DONATI F.M. (2005), *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli
- RADE C. (2002), *Nouvelle technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination*, in *Droit Social*, n. 1
- RADOS B., GIANNINI P. (2013), *La consulenza tecnica nel processo civile*, Giuffrè
- RAJAN R. (2019), *Il terzo pilastro: La comunità dimenticata da stato e mercati*, Bocconi Editore
- RAMAUX C. (2006), *Emploi: éloge de la stabilité. L'Etat social contre la flexicourité*, Mille et Une Nuits
- RAPUANO G. (2013), *Sicurezza sul lavoro: requisiti del formatore*, in *Diritto e pratica del lavoro*, n. 19
- RASILA H. (2012), *Attitudes towards problems in the physical working environment: case contact centre*, in *Journal of Corporate Real Estate*, vol. 14, n. 2
- RASMUSSEN M.B., HANSEN T., NIELSEN K.T. (2011), *New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 565-574
- RAWLS J. (2001), *Justice as Fairness. A Restatement*, Belknap Press of Harvard University Press
- RAY J.-E. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *Droit Social*, n. 11, pp. 916-917
- RAY J.-E. (2015), *Actualité des TIC. Tout connectés, partout, tout le temps?*, in *Droit Social*, n. 6
- RAY J.-E. (2002), *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit a la vie privée du XXI siècle*, in *Droit Social*, n. 11
- RAY R., SANES M., SCHMITT J. (2013), *No-Vacation Nation Revisited*, CEPR Working Paper, May
- REALE E., CARBONE U. (2009), *Il genere nel lavoro. Valutare e prevenire i rischi lavorativi nella donna*, Franco Angeli

- REESE C.D. (2018), *Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach*, CRC Press, Third Edition
- REETOO K.N., MCDONALD E.B., HARRINGTON J.M. (2004), *Competencies of occupational physicians: the customer's perspective*, HSE Books
- REFLECTION GROUP ON THE FUTURE OF THE EU 2030 (2010), *Project Europe 2030. Challenges and opportunities*, European Union
- REILLY B. ET AL. (1995), *Unions, safety committees and workplace injuries*, in *British journal of industrial relations*, vol. 33, n. 2
- REIMAN T., PIETIKÄINEN E. (2014), *The role of safety professionals in organizations – developing and testing a framework of competing safety management principles*, paper presentato alla 12th International Probabilistic Safety Assessment and Management Conference – PSAM 2014, Honolulu, 22-27 giugno
- REQUENA MONTES O. (2020), *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, in *Lex Social*, n. 2, 541-560
- REYNERI E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro. I. Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Il Mulino
- REYNERI E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino
- REYNERI R. (2009), *Il lavoro delle donne*, in DELL'ARINGA C. (a cura di), *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*, Cnel
- REZZANI A. (2013), *Business Intelligence. Processi, metodi, utilizzo in azienda*, Apogeo
- RICARDO D. (1947), *On the Principles of Political Economy and Taxation (1817)*, trad. it. *Principi di economia politica e dell'imposta*, Utet
- RICCI F. (2016), *Efficacia della formazione alla salute e sicurezza sul lavoro: fattori di successo e criticità*, Dottorato di ricerca in Psicologia, Università degli Studi di Parma, ciclo XXVIII
- RICCI G. (2005), *Tempi di lavoro e tempi sociali. Profili di regolazione giuridica nel diritto interno e dell'UE*, Giuffrè
- RICCI G. (1997), *La direttiva sull'orario di lavoro dinanzi alla Corte di Giustizia: molte conferme ed una sola (superflua) smentita*, in FI, 7-8
- RICCIOTTI A. (2000), *Linee evolutive dell'assicurazione infortuni e dei suoi principi ispiratori*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I
- RIFKIN J. (1995), *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Putnam's Sons
- RIGOLA R. (1946), *Storia del movimento operaio italiano editoriale domus*, Domus
- RILEY N.D. (2000), *Mental-Mental Claims--Placing Limitations on Recovery under Workers' Compensation for Day-to-Day Frustrations*, in *Missouri Law Review*, vol. 65, n. 4

- RIVERSO R. (2015), *Dalla tutela del lavoratore alla tutela della persona. Il profilo oggettivo*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3, I
- RIZZA R., SANSAVINI M. (2010), *Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di "work-life balance"*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 1
- ROBERTSON B.J. (2015), *Holocracy. The New Management System for a Rapidly Changing World*, Henry Holt and Company,
- ROBERTSON I.T., CALLINAN M., BARTRAM D. (a cura di) (2002), *Organizational Effectiveness. The Role of Psychology*, John Wiley & Sons
- ROBIEUX A. (2016), *Déterminants et impact psychique du Télétravail choisis: une enquête multicentrique comparative en entreprise*. Thèse d'exercice de Médecine, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines
- ROBINSON J.C., PAXMAN D.G. (1991), *Technological, Economic, and Political Feasibility in OSHA's Air Contaminants Standard*, in *Journal of Health Politics, Policy and Law*, vol. 16
- ROBLEK V., MEŠKO M., KRAPEŽ A. (2016), *A Complex View of Industry 4.0*, in *SAGE Open*, 1° giugno
- RODOTÀ S. (1964), *Il problema della responsabilità civile*, Giuffrè
- RODRIGUEZ D. (2015), *Sulla necessità di superare le nozioni disgiunte di infortunio sul lavoro e di malattia professionale. Verso una concezione unitaria di malattia da lavoro*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3, I
- RODRIGUEZ GONZALEZ S., *La consideración del tiempo de desplazamiento domicilio-clientes como tiempo de trabajoefectivo. Comentario a la STJUE de 10 septiembre del 2015*, in *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 13
- RODRÍGUEZ INIESTA G. (2007), *Evolución y concreción legal de la noción de enfermedad profesional*, in CAVAS MARTÍNEZ F. (a cura di), *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*, Fomento de la Investigación Social (FIPROS) Madrid
- RODRÍGUEZ M.U., BILBAO J.P. (2020), *Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST)
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO B. (2006), *La obligación de seguridad del fabricante de productos de trabajo y sus implicaciones en materia de responsabilidad civil y de Seguridad Social*, in *Dre - Revista para el análisis del derecho*, n. 2
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO B. (2005), *Las responsabilidades de los fabricantes en materia de prevención de riesgos laborales*, Lex Nova
- ROELOELOFSEN P. (2002), *The impact of office environments on employee Performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement*, in *Journal of Facilities Management*, vol. 1, n. 3

- ROGERS E., WIATROWSKI W.J. (2005), *Injuries, illnesses, and fatalities among older workers*, in *Monthly Labor Review*, Ottobre
- ROGOWSKI R. (2015), *Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom, Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom*, Legal Studies Research Paper 14
- ROJO TORRECILLA E., GUTIERREZ COLOMINAS D. (2019), *La obligación de registro diario de la jornada: la necesaria intervención del TJUE en el debate judicial entre la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo*, in *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 3
- ROLLARO G., BOSCO G. (2017), *Tecnico della prevenzione all'estero*, in *Prevenzione in Corso*, n. 2, pp. 39-41
- ROMEO L. (2016), *Nesso di causalità nelle malattie multifattoriali*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2, I
- ROPPO V. (2019), *Il racconto della legge. Diritto (e rovesci) di una storia che riguarda tutti*, Baldini e Castoldi
- ROPPO V. (2018), *Diritto privato*, Giappichelli
- ROQUELAURE Y. (2018), *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, European Trade Union Institute Report, n. 142
- ROSIELLO A. (2018), *Tutela della salute e prevenzione delle discriminazioni legate all'età nel contesto "Impresa 4.0"*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 6
- ROSIELLO A. (2018), *Stress lavoro-correlato, criteri di valutazione e ruolo del medico competente*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, n. 4, pp. 197-201
- ROSIELLO A., SERRA M. (2019), *Smart working: disciplina, opportunità, aspetti psico-sociali*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 4, pp. 189-194
- ROSINA A., DE ROSE A. (2014), *Demografia*, Egea
- ROSSI A. (2002), *L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- ROSSI P. (a cura di) (2003), *Max Weber. Il metodo delle scienze storico-sociali*, Einaudi
- ROSSIGNOL K., DRAIS É., FAVARO M. (2016), *Évaluer l'organisation de la prévention des risques professionnels. Genèse et institutionnalisation d'un outil de mesure dans une branche de la Sécurité sociale*, in *Revue Terrains & travaux*, n. 28
- ROTA A. (2020), *La tutela prevenzionistica dei riders nella legge n. 128/2019*, in *Labour & Law Issues*, n. 1
- ROTA A. (2017), *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, in P. TULLINI P., *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli
- ROTA A. (2017), *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, I, pp. 41 ss.

- ROTA A. (2015), *Stampa 3D: un nuovo rischio da ignoto tecnologico?*, in *Labour & Law Issues*, vol. 1, n. 1
- ROTELLA A. (2013), *Pubblicati i nuovi criteri per la qualificazione dei formatori alla sicurezza*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, p. 185-190
- ROTELLA A. (2012), *La formazione per datori di lavoro e lavoratori*, in *Igiene & sicurezza del lavoro* pp. 73-84
- ROTHBARD N.P. (2020), *Building Work-Life Boundaries in the WFH Era*, in *Harvard Business Review*, 15 luglio
- ROTHER A.M. (2010), *Blackberrys and the Fair Labor Standards Act: Does a Wireless Ball and Chain Entitle White-Collar Workers to Overtime Compensation?*, in *The Saint Louis University Law Journal*, vol. 54, n. 2
- ROUXEL C., VIRELY B. (2012), *Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations*, in INSEE, *Emploi et salaires*
- ROY A., BHATTACHARYA J. (2015), *Nanotechnology in Industrial Wastewater Treatment*, IWA Publishing
- RUFFOLO U. (2019), *Intelligenza Artificiale, machine learning e responsabilità da algoritmo*, in *Giurisprudenza italiana*, n. 7
- RULLANI E. (2018), *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale in Italia*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- RULLANI E. (2014), *Territori in transizione. Il nuovo rapporto tra imprese e Politiche territoriali per la rinascita industriale e l'innovazione*, in CAPPELLIN R. ET AL., (a cura di), *Crescita, investimenti e territorio: il ruolo delle politiche industriali e regionali*, Università degli Studi di Roma Tor Vergata
- RUS A., OREL M. (2015), *Coworking: a community of work*, in *Teorija in Praksa*, vol. 52, n. 6
- RUSSO M. (2020), *Esiste il diritto alla disconnessione? Qualche spunto di riflessione alla ricerca di un equilibrio tra tecnologia, lavoro e vita privata*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3
- RUSTICO L., SPEROTTI F. (2012), *Working conditions in "green jobs": women in the renewable energy sector*, in *IJLR*, vol. 4, n. 2
- RUSTICO L., TIRABOSCHI M. (2010), *Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 26, n. 4
- SAARI J. (1995), *Risk assesment and risk evaluation and the training of OHS professionals*, in *Safety Science*, vol. 20, n. 2-3, pp. 183-189

SABBADINI L.L. (2010), *Esame dei disegni di legge nn. 784-1405-1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale*, Audizione Istat, Senato della Repubblica, 26 gennaio

SACCO R. (2019), *Introduzione al diritto comparato*, Utet

SACCONI G. (2005), *La prova del nesso di causalità nelle malattie multifattoriali: l'importanza del criterio epidemiologico* (nota a Cass. 27 aprile 2004, n. 2073), in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2005, n. 1, II

SACKS R., PERLMAN A., BARAK R. (2013), *Construction safety training using immersive virtual reality*, in *Construction Management and Economics*, vol. 31, n. 9, pp. 1005-1017

SALA FRANCO T. (2019), *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Titant Lo Blanch, 10ª Edición

SALA FRANCO T. (2019), *La consulta y la participación de los trabajadores y desus representantes*, in SALA FRANCO T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Titant Lo Blanch, 10ª Edición

SALAS E., KING H.B., ROSEN M.A. (2012), *Improving teamwork and safety: toward a practical systems approach, a commentary on Deneckere et al.*, in *Social Science & Medicine*, vol. 75, n. 6, pp. 986-989

SALAZAR PARREÑAS R. (2001), *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*, Stanford University Press

SALOMONE E. (2002), *Sulla motivazione con riferimento alla consulenza tecnica d'ufficio*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 3

SALTER C., POWELL K., BEGAULT D., ALVARADO R. (2003), *Case studies of a method for predicting speech privacy in the contemporary workplace*, CBE Summary Report, January

SALVATORE A. (a cura di) (2019), *Maurice Hauriou, Teoria dell'istituzione e della fondazione. (Saggio di vitalismo sociale)*, Quodlibet

SALVENDY G. (2001), *Mass Customization*, in SALVENDY G. (a cura di), *Handbook of Industrial Engineering. Technology and Operations Management*, John Wiley & Sons

SALVI C. (2019), *La responsabilità civile di Cesare*, Giuffrè

SAMORODOV A. (1999), *Ageing and labour markets for old worker*, ILO Employment and Training Paper, n. 33

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2018), *El alcance de la presunción de laboralidad cuando la enfermedad de súbita aparición no surge en tiempo y lugar de trabajo. Comentario a la STS, 4ª, 20.03.2018*, in *Ius Labor*, n. 2

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2013), *La configuración jurídica del accidente de trabajo*, Ediciones Laborum, pp. 179-181

- SÁNCHEZ-ARCILLA CONEJO I. (2017), *Formación especializada en medicina del trabajo, el hecho diferencial*, in *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 63, n. 249, 289-290
- SÁNCHEZ-TERÁN HERNÁNDEZ J.M. (2007), *Los Criterios de graduación de las sanciones administrativas en el orden social*, Lex Nova
- SANDERS A., ELANGESWARAN C., WULFSBERG J. (2019), *Industry 4.0 implies lean manufacturing: Research activities in industry 4.0 function as enablers for lean manufacturing*, in *Journal of Industrial Engineering and Management*, vol. 9, n. 3
- SANDRONE G. (2017), *La competenza: concetto ponte tra formazione e lavoro*, in *Nuova Secondaria – Ricerca*, n. 10
- SANDULLI P. (1998), *Il dialogo fra dottrina e giurisprudenza nel diritto della previdenza sociale*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I
- SANTAGATA DE CASTRO R., SANTUCCI R. (2015), *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina (Parte II)*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n. 4-5, I, pp. 820 ss.
- SANTORO M. (a cura di) (2011), *Talcott Parsons, Professioni e libertà*, Armando
- SANTORO M. (1999), *Professione*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 1, pp. 115-128
- SANTORO PASSARELLI F. (1967), *Specialità del diritto del lavoro*, in *RDL – Rivista di Diritto del Lavoro*, n. 1
- SANTORO-PASSARELLI G. (2017), *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, n. 327
- SANTOSUOSSO A., BOSCARATO C., CAROLEO F. (2012), *Robot e diritto: una prima ricognizione*, in *Nuova giurisprudenza civile commentata*, n. 5
- SANTUCCI R. (2004), *Il campo di applicazione della nuova disciplina*, in LECCESE V. (a cura di), *L’orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa
- SANZ PEREDA J. (2018), *Robots industriales colaborativos: una nueva forma de trabajo*, in *Segurida y Salud en el Trabajo*, n. 95
- SARACCI R. (1997), *The World Health Organisation Needs to Reconsider Its Definition of Health*, in *The British Medical Journal*, vol. 314, n. 7091
- SARACENO C. (2009), *Bisogni e responsabilità di cura: non solo una questione di genere*, *Lectio Magistralis*, Università degli Studi di Torino, 26 maggio
- SARACENO C. (2009), *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, in *Stato e Mercato*, n. 1
- SARACENO C., NALDINI M. (2013), *Sociologia della famiglia*, Il Mulino
- SARGEANT M., LEWIS D. (2018), *Employment Law*, Eight Edition, Routledge

- SARTI R. (2004), *Noi abbiamo visto tante città, abbiamo un'altra cultura. Migrazioni, identità di genere e servizio domestico in Italia. Uno sguardo di lungo periodo*, in *Polis*, n. 1
- SARTI R. (2004), *Servizio domestico, migrazioni e identità di genere in Italia: uno sguardo storico*, paper presentato al seminario Cirsde, Almaterra *La catena globale della cura*, Torino, 6 giugno
- SARTI S., TORRE T. (2017), *Is Smart Working a Win Win Solution? First Evidence from the Field*, in ADDABBO T. ET AL. (a cura di), *Well-being at and through work*, Giappichelli
- SASSEN S. (2004), *Le città nell'economia globale*, Il Mulino
- SCARCELLA A. (2019), *L'importanza del medico competente sul luogo di lavoro*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 6, pp. III-XV
- SCARCELLA A. (2014), *Rilevanza penale della formazione dei lavoratori e rapporti con la figura del formatore della sicurezza*, in *Igiene & sicurezza del lavoro*, n. 10
- SCHALK R. (2015), *Splitting the bill. Matching schooling to Dutch labour markets, 1750-1920*, PhD thesis, Faculty of Humanities, Utrecht University
- SCHERER S., REYNERI E. (2008), *Com'è cresciuta l'occupazione femminile in Italia: fattori strutturali e culturali a confronto*, in *SM*, n. 2
- SCHILL A.L., CHOSEWOOD L.C. (2016), *Total Worker Health®: More Implications for the Occupational Health Nurse*, in *Workplace Health and Safety*, vol. 64, n. 1, 4-5
- SCHMID G. (2015), *Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 53, n. 1, 70-93
- SCHMID G. (2010), *The Future of Employment Relations. Goodbye 'Flexicurity' – welcome back transitional labour markets?*, AIAS Working Paper, n. 10-106
- SCHMID G. (2009), *Transitional Labour Markets, from theory to policy application. Transitional Labour Markets and Flexicurity: Managing Social Risks over the Lifecourse*, Document de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne, n. 75
- SCHMID G. (2008), *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Edward Elgar
- SCHMID G. (2001), *Enhancing gender equality through transitional labour markets*, in *Transfer*, vol. 7, n. 2
- SCHMID G. (1998), *Transitional labour markets: A new European employment strategy*, WZB Discussion Paper, n. FS I 98-206
- SCHMID G. (1995), *Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labour Market Policy*, in *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, n. 3
- SCHMID G., GAZIER B. (a cura di) (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar

- SCHOR J.B. (1994), *Worktime in Contemporary Context: Amending the Fair Labor Standards Act*, in *Chicago-Kent Law Review*, n. 1
- SCHULTE P.A. ET AL. (2014), *Occupational safety and health criteria for responsible development of nanotechnology*, in *Journal of Nanoparticle Research*, vol. 16, n. 1, articolo n. 2153
- SCHUMPETER J. (1939), *Business Cycles. A Theoretical, Historical, And Statistical Analysis of the Capitalist Process*, McGraw-Hill
- SCHWAB K. (2016), *The Fourth Industrial Revolution*, WEC, (trad. it. *La quarta rivoluzione industriale*), Franco Angeli
- SCHWEIGER C.L. (2011), *Use and Deployment of Mobile Device Technology for Real-Time Transit Information. A Synthesis of Transit Practice*, TCRP Synthesis, n. 91
- SCOGNAMIGLIO C. (2017), *La funzione sociale del diritto del lavoro tra legislatore e giudice*, in MACARIO F., MILETTI M.N. (a cura di) *La funzione sociale nel diritto privato tra XX e XXI secolo*, RomaTrE-Press, 2017
- SECUNDA P. (2019), *The Employee Right to Disconnect*, in *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, vol. 9, n. 1
- SEGHEZZI F. (2017), *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press
- SEGHEZZI F. (2017), *L'uomo fordista tra economia e società. Appunti per una rilettura eretica di Gramsci*, in DAGNINO E., NESPOLI F., SEGHEZZI F. (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, ADAPT University Press
- SEGHEZZI F. (2017), *Lavoro e competenze nel paradigma di Industria 4.0: inquadramento teorico e prime risultanze empiriche*, in *Professionalità Studi*, vol. I, n. 1
- SELMA PENALVA A. (2016), *El accidente de trabajo en el Teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, in *Temas Laborales*
- SEMPERE NAVARRO A.V. ET AL. (2001), *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas
- SEN A. (2010), *L'idea di giustizia*, Mondadori
- SEN A. (2001), *Development as Freedom*, Alfred A. Knopf
- SEN A. (2000), *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*, Mondadori
- SENNET R. (2008), *L'uomo artigiano*, Feltrinelli
- SERRANO ARGÜESO M. (2019), *"Always on". Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 2
- SETTIS B. (2016), *Fordismi. Storia politica della produzione di massa*, Il Mulino

- SFERRA C. (2010), *Confronto tra malattia professionale non tabellata e malattia comune*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2, I
- SHALEV-SHWARTZ S., BEN-DAVID S. (2014), *Understanding Machine Learning. From Theory to Algorithms*, Cambridge University Press
- SHAPIN S. (2012), *The Ivory Tower: the history of a figure of speech and its cultural uses*, in *The British Journal for the History of Science*, vol. 45, n. 1
- SHAPIRO S.A., GLICKSMAN R.L. (2003), *Risk Regulation and Risk*, Stanford University Press
- SILVA D. (2017), *The Source of Labour Law on Working Time: A Comparative Perspective*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, n. 2
- SILVA R., DE OLIVEIRA J.C., GIRALDI G.A. (2003), *Introduction to Augmented Reality*, National Laboratory of Scientific Computing
- SILVAGGI F., SÁNCHEZ PÉREZ J. (2017), *La prevención de los riesgos psicosociales: una perspectiva comparada (Italia-España)*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3
- SIMI V. (1980), *Il contratto collettivo di lavoro*, Cedam
- SIOTTO F. (2010), *Fuga dal tempo misurato: il contratto di lavoro tra subordinazione e lavoro immateriale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, 411-453
- SIRILLI G. (a cura di) (2010), *La produzione e la diffusione della conoscenza. Ricerca, innovazione e risorse umane*, Fondazione CRUI
- SIRVIÓ A. ET AL. (2012), *Precariousness and discontinuous work history in association with health*, in *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 40, n. 4
- SITZIA A. (2013), *Il diritto alla "privatezza" nel rapporto di lavoro tra fonti comunitarie e nazionali*, Cedam
- SKOV MADSEN E., BILBERG A., GRUBE HANSEN D. (2016), *Industry 4.0 and digitalization call for vocational skills, applied industrial engineering, and less for pure academics*, paper presentato alla 5th P&OM World Conference, *Joining P&OM Forces Worldwide: Present and Future of Operations Management*, L'Avana, 6-10 settembre
- SMITH A. (1975), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* (1776), trad. it. *La ricchezza delle nazioni*, Utet
- SMITH A.P., WADSWORTH E.J.K. (2009), *Safety culture, advice and performance. The associations between safety culture and safety performance, health and wellbeing at an individual level, and safety culture, competent occupational safety and health advice, and safety performance at a corporate level*, IOSH Research Report, n. 1
- SMITH R. (2008), *The end of disease and the beginning of health*, in *blogs.bmj.com/bmj*, 8 luglio 2008

- SMURAGLIA C. (1988), *La tutela della salute del lavoratore tra principi costituzionali, norme vigenti e prospettive di riforma*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I
- SMURAGLIA C. (1974), *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè
- SOK J., BLOMME R., TROMP D. (2014), *Positive and Negative Spillover from Work to Home: The Role of Organizational Culture and Supportive Arrangements*, in *British Journal of Management*, vol. 25, n. 3
- SOPRANI P. (2017), *Medico competente: statuto funzionale e criticità operative*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 5, pp. 249-252
- SOPRANI P. (2017), *Informazione e formazione dei lavoratori tra obblighi penalmente sanzionati e normativa secondaria*, in *Igiene & Sicurezza del Lavoro*, n. 3
- SPAVEN M., WRIGHT C. (1993), *The effectiveness of offshore safety representatives and committees: a report to the HSE*, HSE
- SPENA F. (1958), *Ancora in tema di colpa del lavoratore ed occasione di lavoro*, in *Rivista italiana di previdenza sociale*
- SPENCER JR. L.M., SPENCER S.M. (1993), *Competence at Work. Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons
- SPICCIANI A. (1997), *Per un diritto italiano del lavoro. Il pensiero e l'opera di G. Toniolo*, Edizioni ETS
- SPINELLI C. (2020), *Le nuove tutele dei riders al vaglio della giurisprudenza: prime indicazioni applicative*, in *Labour & Law Issues*, n. 1
- SPINELLI C. (2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci
- SPINELLI C. (2018), *Tempo di lavoro e di non lavoro: quali tutele per il lavoratore agile?*, in *giustiziacivile.com*, 31 agosto
- SPINELLI C. (2004), *Il riposo giornaliero e la durata massima della giornata lavorativa*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa
- SPINELLI C. (2004), *La disciplina delle pause*, in LECCESE V. (a cura di), *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa
- SPINUZZI C. (2012), *Working alone together coworking as emergent collaborative activity*, in *Journal of Business Technology and Communication*, vol. 26, n. 4, pp. 402 ss.
- STACEY N. ET AL. (2018), *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*, European Agency for Safety and Health at Work
- STACHOVÁ K. ET AL. (2019), *External Partnerships in Employee Education and Development as the Key to Facing Industry 4.0 Challenges*, in *Sustainability*, vol. 11, n. 2
- STELLA F. (2003), *Giustizia e modernità. La protezione dell'innocente e la tutela delle vittime*, Giuffrè

- STELLA F. (2001), *Il rischio da ignoto tecnologico e il mito delle discipline*, in AA.VV., *Il rischio da ignoto tecnologico*, Giuffrè
- STELLA F. (1975), *Leggi scientifiche e spiegazione causale nel diritto penale*, Giuffrè
- STOLFA A. (2016), *Il documento di valutazione dei rischi: dimensione organizzativa e profili civilistici*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2
- STOLFA A. (2014), *La valutazione dei rischi*, I Working Papers di Olympus, 2014, n. 36
- STORRIE D. (2019), *The future of manufacturing in Europe*, Eurofound Research Report
- STRAHLENDORF P. (2004), *Professional Ethics*, paper presentato all'*ASSE Professional Development Conference*, Las Vegas, 7-10 giugno
- STREECK W. (2013), *Le relazioni industriali oggi*, in CARAGNANO R., MASSAGLI E. (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè
- STUBSEID S., ARANDJELOVIC O. (2018), *Machine Learning Based Prediction of Consumer Purchasing Decisions: The Evidence and Its Significance*, in AA.VV., *The Workshops of the The Thirty-Second AAAI Conference on Artificial Intelligence*, AAAI Press
- SUEN W. (1994), *Market-procured housework: The demand for domestic servants and female labor supply*, in *Labour Economics*, vol. 1, n. 3-4
- SULLENGER B.M. (2007), *Telecommuting: a reasonable accommodation under the Americans with Disabilities Act as technology advances*, in *Regent University Law Review*, n. 2
- SUPIOT A. (2019), *Le travail n'est pas une marchandise*, DECITRE
- SUPIOT A. (2011), *Il pensiero giuridico di Simone Weil*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 3, I
- SUPPIEJ G. (1988), *Il diritto dei lavoratori alla salubrità dell'ambiente di lavoro*, in AA.VV., *Studi in memoria di Marino Offeddu*, Cedam
- SURAWSKI B. (2019), *Who is a "knowledge worker" – clarifying the meaning of the term through comparison with synonymous and associated terms*, in *Management*, vol. 23, n. 1
- SUSTO G.A. ET AL. (2015), *Machine Learning for Predictive Maintenance: a Multiple Classifier Approach*, in *IEEE Transactions on Industrial Informatics*, vol. 11, n. 3
- SUZMAN J. (2021), *Work: A History of How We Spend Our Time*, Bloomsbury Publishing PLC
- SUZMAN J. (2020), *Work: A Deep History, from the Stone Age to the Age of Robots*, Penguin Putnam Inc
- SWINK D.R. (2001), *Telecommuter law: a new frontier in legal liability*, in *American Business Law Journal*, vol. 38, n. 4

- TAMBURRO C. (2011), *Stress lavoro-correlato: dalla ricerca di una classificazione allo scenario delle responsabilità*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3
- TARUFFO M. (1996), *Le prove scientifiche nella recente esperienza statunitense*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 1 n. 3
- TASSINARI A., MACCARRONE V. (2020), *Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK*, in *Work, Employment and Society*, vol. 34, n. 1, pp. 42 ss.
- TEBANO L. (2017), *Employees' Privacy and employers' control between the Italian legal system and European sources*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, C
- TEBANO L. (2016), *La nuova disciplina dei controlli a distanza: quali ricadute sui controlli conoscitivi?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 3, I
- TEMESVÁRI Z.M., MAROS D., KÁDÁR P. (2019), *Review of Mobile Communication and the 5G in Manufacturing*, in *Procedia Manufacturing*, vol. 32, pp. 600-612
- TESSAROLI L. (2014), *Verso la certificazione delle competenze*, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 233-245
- TESTENOIRE A., TRANCART D. (2011), *Parcours professionnels, ruptures et transitions. Inégalités face aux événements de santé*, Rapport de recherche CEE, n. 65
- THE LANCET (2009), *What is health? The ability to adapt*, in *The Lancet*, vol. 373, n. 9666
- THIERBACH M. (2020), *Smart personal protective equipment: intelligent protection for the future*, EU-OSHA Discussion Paper
- THOMPSON C. (2020), *What If Working From Home Goes on ... Forever? Miserable as it can often be, remote work is surprisingly productive – leading many employers to wonder if they'll ever go back to the office*, in *The New York Times*, June 9
- THOMPSON D. (2020), *The Coronavirus Is Creating a Huge, Stressful Experiment in Working From Home. Even before the pandemic struck, remote work was accelerating in the U.S. But the next few months will be a very strange test of our white-collar future*, in *www.theatlantic.com*, 13 marzo
- THOMPSON M.C., WACHS J.E. (2012), *Occupational health nursing in the United States*, in *Workplace health and safety*, vol. 60, n. 3, pp. 127-133
- TIHAI R. (2018), *Robotique collaborative: perception et attentes des industrielles*, in *Hygiène & sécurité du travail*, n. 250
- TINTI A.R. (2020), *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 419
- TIRABOSCHI M. (2020), *Esposizione a campi elettromagnetici prodotti da telefoni cellulari, malattia professionale a eziologia multifattoriale, tutele del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2

- TIRABOSCHI M. (2019), *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia del lavoro nel discorso giuslavoristico*, ADAPT University Press
- TIRABOSCHI M. (2018), *Tradition and Innovation in Labour Law: The Ambiguous Case of "Agile Working" in Italy*, in F. HENDRICKX, V. DE STEFANO (a cura di), *Game Changers in Labour Law. Shaping the Future of Work*, Wolters Kluwer
- TIRABOSCHI M. (2018), *I dottorati c.d. pratici: la prospettiva dei datori di lavoro*, in *Professionalità Studi*, vol. I, n. 4
- TIRABOSCHI M. (2017), *Research Work in the Industry 4.0 Era: The Italian Case*, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 6, n. 2
- TIRABOSCHI M. (2017), *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4, pp. 921 ss.
- TIRABOSCHI M. (2016), *L'inquadramento giuridico del lavoro di ricerca in azienda e nel settore privato: problematiche attuali e prospettive future*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 4
- TIRABOSCHI M. (2015), *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 681-726
- TIRABOSCHI M. (2009), *Campo di applicazione e tipologie contrattuali*, in 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
- TIRABOSCHI M. (2008), *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alla prova del «Testo Unico»*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2
- TIRABOSCHI M., SEGHEZZI F. (2016), *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, I.
- TODOLÍ SIGNES A. (2019), *En cumplimiento de la primera Ley de la robótica: Análisis de los riesgos laborales asociados a un algoritmo/ inteligencia artificial dirigiendo el trabajo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 2
- TOFFLER A. (1970), *The Third Wave*, Bantam Books
- TOMASSETTI P. (2018), *Diritto del lavoro e ambiente*, ADAPT University Press
- TONELLOTTO M., FARENZENA G., FRANCHINI S. (2011), *La circolazione di macchine nel Testo Unico sicurezza tra criticità e soluzioni*, in *Ambiente & sicurezza*, n. 17
- TONIOLO G. (1944), *Indirizzi e concetti sociali all'esordire del secolo ventesimo*, Libreria Gregoriana Editrice
- TORIELLO S. (2011), *Nuovo testo unico per l'apprendistato, nuove regole per i tirocini formativi ed obbligo assicurativo INAIL*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3

- TORNEAUX S. (2019), *Les temps périphériques au temps de travail*, in *Droit Social*, pp. 634-640
- TORRE T., SARTI D. (2018), *Into Smart Work Practices: Which Challenges for the HR Department*, in ALES E. ET AL. (a cura di), *Working in Digital and Smart Organizations. Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Springer
- TORREY D.B. (2013), *Telecommuter injuries and compensability under workers' compensation acts*, The American Society of Workers Comp Professionals, Annual Conference, Las Vegas, 22 marzo
- TOSI P. (2020), *Il contratto Assodelivery-UGL e gli "eventi" collaterali*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3
- TOTARO F. (2018), *Lavoro 4.0 e persona: intrecci e distinzioni*, in CIPRIANI A., GRAMOLATI A., MARI G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press
- TOURAINÉ A. (1970), *La società post-industriale*, Il Mulino
- TOUSIJN W. (2013), *Dai mezzi ai fini: il nuovo professionalismo*, in VICARELLI G. (a cura di), *Cura e salute. Prospettive sociologiche*, Carocci
- TOUSIJN W. (2000), *Il sistema delle occupazioni sanitarie*, Il Mulino
- TOUSIJN W. (1994), *Il concetto di professionalizzazione e la divisione del lavoro tra occupazioni*, in *Sociologia del lavoro*, n. 53, pp. 98-116
- TOUSIJN W. (a cura di) (1979), *Sociologia delle professioni*, Il Mulino
- TRENTA G. (2011), *Competenze e professionalità nelle consulenze d'ufficio in tribunale*, in *La Medicina del Lavoro*, n. 2, pp. 163-166
- TRENTIN B. (2013), *Il lavoro e la conoscenza, Lectio Doctoralis all'Università Ca' Foscari di Venezia, 13 settembre 2002*, in CASELLATO A. (a cura di), *Lavoro e conoscenza. Dieci anni dopo. Attualità della lectio doctoralis di Bruno Trentin a Ca' Foscari. Atti del convegno. Venezia, 6 dicembre 2012*, Firenze University Press
- TRIMARCHI P. (2019), *La responsabilità civile: atti illeciti, rischio, danno*, Giuffrè
- TRIMARCHI P. (1967), *Causalità e danno*, Giuffrè
- TRIMARCHI P. (1961), *Rischio e responsabilità oggettiva*, Giuffrè
- TRIOMPHE C.-E. (2012), *Les RPS, révélateurs des ambiguïtés et de l'essoufflement de l'édi-fice social européens*, in G.G. BALANDI ET AL., *Organisational and Psychosocial Risks in Labour Law. A Comparative Analysis*, I Working Paper Olympus, n. 14
- TROJANSKY A. (2020), *Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers' rights*, Workers' Group Research Report, European Economic and Social Committee
- TROJSI A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013

- TRONCI M. (2017), *La gestione della sicurezza nei processi industriali della smart factory e del digital manufacturing*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 2
- TRONCI M., MERCADANTE L., RICCIARDI P. (2018), *Industria 4.0: rischi e opportunità per la tutela e la sicurezza dei lavoratori*, in INAIL, *Sfide e cambiamenti per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'era digitale. Atti. Seminario di aggiornamento dei professionisti Con tarp, Csa, Cit*
- TROUT D.B. (2011), *General Principles of Medical Surveillance Implications for Workers Potentially Exposed to Nanomaterials*, in *Journal of occupational and environmental medicine*, June, vol. 53, n. 6 Suppl.
- TULLINI P. (2017), *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in TULLINI P. (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli
- TULLINI P. (2017), *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1
- TULLINI P. (2012), *I dilemmi del caso Ilva e i tormenti del giuslavorista*, in *Ius17*, n. 3
- TULLINI P. (a cura di) (2010), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, Cedam
- TULLINI P. (2007), *A rischio amianto?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2007, I, pp. 453-474
- U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (2021), *Occupational Outlook Handbook. Home Health and Personal Care Aides*
- UNISON (2017), *The Health and Safety 'Six Pack'. Information for UNISON branches, stewards and health and safety reps*, disponibile anche in salus.adapt.it, alla voce *Safety professionals*
- UNITED NATIONS (2019), *World Population Prospects 2019. Highlights*
- UNITED NATIONS (2017), *World Population Ageing 2017*
- UNITED NATIONS (2001), *Replacement Migration: Is It a Solution to Declining and Ageing Populations?*
- USHAKOVA T. (2017), *Del work-life balance al work-career blend: apuntes para el debate*, in L. MELLA MÉNDEZ, P. NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*, Dykinson
- UTTERBACK D.F. ET AL. (2012), *Occupational Health and Safety Surveillance and Research Using Workers' Compensation Data*, in *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 54, n. 2, pp. 171-176
- VACHET G. (2017), *Maladie professionnelle: notion (Voce)*, in *JurisClassseur Protection sociale Traité*, n. 311

- VALENDUC G., VENDRAMIN P. (2017), *Digitalisation, between disruption and evolution*, in *Transfer*, vol. 23, n. 2
- VALLEBONA A. (2015), *Istituzioni di diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro*, Cedam
- VALLEBONA A. (2011), *Lavoro e spirito*, Giuffrè
- VALLECILLO GAMEZ M.R. (2020), *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, in *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1
- VALLECILLO GÁMEZ M.R. (2017), *El derecho a la desconexión ¿“Novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso?*, in *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 408
- VALLEJO R., LAFUENTE V. (2010), *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*, Orenzas Universitaria de Zaragoza
- VAN BARNEVELD J., JANSSON T. (2017), *Additive manufacturing: A layered revolution*, Eurofound
- VAN DEN BROEK E.L. (2019), *Monitoring technology: the 21st century’s pursuit of well-being?*, EU-OSHA Discussion Paper
- VAN DER VORM J. ET.AL. (2015), *Considerations for developing safety standards for industrial exoskeletons*, *Robo-Mate white paper: safety standards for exoskeletons in industry*, White Paper
- VAN EERD D. ET AL. (2003), *Classification systems for upper-limb musculoskeletal disorders in workers: a review of the literature*, in *Journal of Clinical Epidemiology*, vol. 56, n. 10
- VANDERMERWE S., RADA J. (1988), *Servitization of business: Adding value by adding services*, in *European Management Journal*, vol. 6, n. 4
- VANLUS C. (2016), *Regards sur la précaution en droit du travail*, in *Revue de droit du travail*, n. 1
- VARDARO G. (1986), *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del Diritto*, n. 1
- VARDARO G. (1984), *Contrattazione collettiva e sistema giuridico. Il diritto sindacale tra contratto e istituzione*, Jovene
- VARGAS LLAVE O. ET.AL. (2020), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, Eurofound Research Report
- VARGAS LLAVE O., WEBER T. (2020), *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*, Eurofound Research Report
- VARTAINEN M. (2006), *Mobile Virtual Work – Concepts, Outcomes and Challenges*, in ANDRIESSEN J.H.E., VARTAINEN M. (a cura di), *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?*, Springer
- VARVA S. (a cura di) (2014), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT University Press

- VARVA S., DE VITA P. (2014), *Quadro definitorio in prospettiva interdisciplinare*, in S. VARVA (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, ADAPT University Press
- VARVARESSOS A. (2013), *Riscontro epidemiologico e probabilità qualificata: nuove prospettive per l'accertamento in concreto dell'elemento causale nelle ipotesi di malattie non tabellate o ad eziologia multifattoriale*, in *Rivista Italiana di Medicina Legale*, n. 3
- VERICEL M. (2006), *Le droit communautaire et la vigilance des employeurs à l'égard des repos*, in *Revue de Droit du Travail*, 336 ss.
- VICARELLI G. (2010), *Per una analisi storico-comparata della professione medica*, in *Stato e Mercato*, n. 90, pp. 395-423
- VICENTE ANDRÉS R. (2018), *El accidente de trabajo, análisis de la jurisprudencia sobre la determinación de la contingencia como profesional*, in *Trabajo y Derecho*, n. 42
- VIDAL-GOMEL C. (2017), *Training to safety rules use. Some reflections on a case study*, in *Safety Science*, n. 93, pp. 134-142
- VINCIERI M. (2017), *Il controllo della salute dei lavoratori: criticità e spunti comparatistici con Francia e Spagna*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2
- VIOLANTE A. (1999), *Responsabilità oggettiva e causalità flessibile*, Edizioni Scientifiche Italiane
- VISCOMI A. (2006), *Amianto: precauzione, prevenzione e responsabilità*, in MONTUSCHI L., INSOLERA G. (a cura di), *Il rischio amianto. Questioni sulla responsabilità civile e penale*, Bononia University Press,
- VOLLATH D. (2013), *Nanomaterials. An Introduction to Synthesis, Properties and Applications*, John Wiley & Sons
- VOLLES N. (2016), *Lifelong learning in the EU: changing conceptualisations, actors, and policies*, in *Studies in Higher Education*, vol. 41, n. 2
- VOLPE D. (2014), *Gli obblighi dei progettisti, fornitori e installatori*, I Working Papers di Olympus, n. 35
- VON BERGEN C.W. (2008), *Safety and Workers' Compensation in Telework*, in *Regional Business Review*, n. 27
- VON BERGEN C.W., BRESSLER M.S., PROCTOR T.L. (2019), *On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect*, in *Employee Relations Law Journal*, vol. 45, n. 2
- VON KRIES J. (1889), *Über die Begriffe der Wahrscheinlichkeit und Möglichkeit und ihre Bedeutung im Strafrecht*, in *Zeitschrift für die ges. Strafr.*, vol. IX
- VONA F., CONSOLI D. (2015), *Innovation and skill dynamics: a life-cycle approach*, in *Industrial and Corporate Change*, vol. 24, n. 6
- WAGNER T., HERRMANN C., THIEDE S. (2017), *Industry 4.0 Impacts on Lean Production Systems*, in *Procedia CIRP*, vol. 63, pp. 125 ss.

- WAGNER W.E. (2000), *The Triumph of Technology-Based Standards*, in *University of Illinois Law Review*, vol. 83
- WAINWRIGHT E., ECCLESTON C. (eds.) (2019), *Work and pain. A lifespan development approach*, Oxford University Press
- WAJCMAN J., (2020), *La tirannia del tempo. L'accelerazione della vita nell'era del capitalismo digitale*, Treccani
- WALDEN R.M. (2015), *Health and safety in the workplace in the United Kingdom*, in *IUSLabor*, n. 2
- WALLNER T., WAGNER G. (2016), *Academic Education 4.0*, in CARMO M. (a cura di), *END 2016. International Conference on Education and New Developments. 12-14 June – Ljubljana, Slovenia*, World Institute for Advanced Research and Science
- WALSH D.J. (1999), *The FLSA Comp Time Controversy: Fostering Flexibility or Diminishing Worker Rights*, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 20, n. 1
- WALTERS D. (2011), *Worker representation and psycho-social risks: A problematic relationship?*, in *Safety Science*, vol. 49, n. 4, pp. 599-606
- WALTERS D. ET AL. (2012), *Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, ESENER
- WATANABE C., TSUJI Y.S., GRIFFY-BROWN C. (2001), *Patent statistics: deciphering a 'real' versus a 'pseudo' proxy of innovation*, in *Technovation*, vol. 21, n. 12
- WATERS-LYNCH J. ET AL. (2016), *Coworking: A Transdisciplinary Overview*, in *www.ssrn.com*, 26 gennaio 2016, p. 10 (reperibile anche in *salus.adapt.it*, alla voce *Disconnection/Working time*)
- WEBEL S. ET AL. (2013), *An augmented reality training platform for assembly and maintenance skills*, in *Robotics and Autonomous Systems*, vol. 61, n. 4
- WEBER M. (2014), *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli
- WEBER M. (2007), *Storia economica. Linee di una storia universale dell'economia e della società*, Donzelli
- WEBER M. (1966), *Il lavoro intellettuale come professione*, Einaudi
- WEBER M. (1961), *Economia e società*, Edizioni di Comunità
- WEF (2020), *The Global Risks Report 2020*, World Economic Forum
- WEIL D. (2017), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve*, Harvard University Press
- WEIL S. (1980), *Lettre à un ingénieur (1936)*, in WEIL S., *La condition ouvrière* (trad. it. *La condizione operaia*), Edizioni di Comunità

- WEISS M. (2017), *Digitalisation: challenges and perspectives for labour law*, in MELLA MÉNDEZ L., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS P. (a cura di), *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: estudios desde el derecho español y comparado*, Dykinson
- WEISS M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3
- WENGER E. (1998), *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*, Cambridge University Press
- WHO (2013), *WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008-2017): Baseline for Implementation. Global Country Survey 2008/2009. Executive Summary and Survey Findings*
- WILENSKY H.L. (1964), *The professionalization of Everyone?*, in *American Journal of Sociology*, vol. 70, n. 2, pp. 137-158
- WINCH C. (2013), *The Workplace as a Site of Learning: Reflections on the Conceptual Relationship between Workplace and Learning*, in GIBBS P. (ed.) *Learning, Work and Practice: New Understandings*, Springer
- WOHLERS T., GORNET T. (2014), *History of additive manufacturing*, Wohlers Associates
- WOLFF L. ET AL. (2015), *Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle, et leurs enjeux de santé. Une analyse à partir de l'enquête SIP*, Rapport de recherche CEE, n. 94
- WOMACK J.P., JONES D.T., ROOS D. (1991), *The Machine That Changed the World. The Story of Lean Production*, Harper Perennial
- WONG L.-H., LOOI C.-K. (2011), *What seams do we remove in mobile assisted seamless learning? A critical review of the literature*, in *Computers & Education*, vol. 57, n. 4
- WONG L.-H., MILRAD M., SPECHT M. (a cura di) (2015), *Seamless Learning in the Age of Mobile Connectivity*, Springer
- WOOD E. (2018), *Training of occupational medicine physicians and allied occupational safety & health professionals in the USA*, in *Sigurnost*, vol. 60, n. 4, pp. 357-362
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020), *Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy*
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2005), *Campi elettromagnetici e salute pubblica. Ipersensibilità ai campi magnetici*, promemoria n. 296
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (1986), *Ottawa Charter for Health Promotion*
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (2011), *Global Health and Aging*
- WU S.S. (2011), *Unmanned vehicles and us product liability law*, in *Journal of Law, Information and Science*, n. 2

- WULFSBERG J.P., REDLICH T., BRUHNS F.-L. (2011), *Open production: scientific foundation for co-creative product realization*, in *Production Engineering*, vol. 5, n. 2
- WUSTEMANN L. (2017), *AI and nanotech risk outpacing our safeguards*, *IOSH Magazine*
- YOUTIE J., SHAPIRA P. (2008), *Building an innovation hub: A case study of the transformation of university roles in regional technological and economic development*, in *Research Policy*, vol. 37, n. 8
- ZAFRA MATA D. (2016), *La calificación de accidente de trabajo por el Tribunal Supremo*, in *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*, n. 124
- ZAGO G. (2017), *Il lavoro fra pensiero e formazione: dalla bottega alla fabbrica*, in ALESSANDRINI G. (a cura di), *Atlante di pedagogia del lavoro*, Franco Angeli
- ZAHRA S.A., GEORGE G. (2002), *Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension*, in *The Academy of Management Review*, vol. 27, n. 2
- ZAMAGNI S. (2016), *Libertà del lavoro e giustizia sociale*, in *Quaderni di Economia del Lavoro*, n. 105
- ZAN S. (1976), *Struttura e organizzazione delle professioni: una analisi critica della letteratura*, in *Studi organizzativi*, n. 2-3
- ZANETTI R. (2005), *Il sapere scientifico in tribunale*, in *Epidemiologia & Prevenzione*, n. 5-6
- ZAPPALÀ S. (2017), *Smart working e fattori psico-sociali*, in NERI M. (a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, Quaderno del programma di ricerca L'Officina di Organizzazione, Tao Digital Library
- ZBYSZEWSKA A. (2018), *Regulating Work with People and "Nature" in Mind: Feminist Reflections*, in *CLLPJ*, vol. 40, n. 1
- ZENO ZENCOVICH V. (1989), *La responsabilità civile da reato*, Cedam
- ZEPELLI V. (2019), *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore italiano*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2
- ZEPELLI V. (2019), *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 2, I
- ZILIO GRANDI G., BIASI M. (2018), *Introduzione: la "coda" del Jobs Act o la "testa" del nuovo diritto del lavoro?*, in ZILIO GRANDI G., BIASI M., (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam
- ZITTER I., HOEVE A. (2012), *Hybrid Learning Environments. Merging Learning and Work Processes to Facilitate Knowledge Integration and Transitions*, OECD Education Working Paper, n. 81

ZOLI C. (a cura di), MONTUSCHI L. (diretto da) (2011), *Commento al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. La nuova sicurezza sul lavoro. I. Principi Comuni*, Zanichelli

ZOLI C. (2009), *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, I

ZUEHLKE D. (2010), *SmartFactory – Towards a factory-of-things*, in *Annual Reviews in Control*, vol. 34, n. 1

ZWEIGERT K., KOTZ H. (2011), *Konrad Introduzione al diritto comparato*, Giuffrè, vol. 2

ZWEIGERT K., KOTZ H. (1998), *Introduzione al diritto comparato, Principi fondamentali*, Giuffrè, Vol. 1

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 promosso:

- **4** scuole di dottorato in relazioni di lavoro in collaborazione con gli atenei di Bari, Bergamo, Modena, Siena (sede di Arezzo)

- **306** borse triennali di dottorato di ricerca

Dal 2003 ha promosso:

- **126** contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca

- **82** assegni di ricerca annuali

- **36** 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

fraboschi@unimore.it

Seguici su www.adapt.it • @adaptland

ADAPT
www.adapt.it

Siti e osservatori ADAPT

www.bollettinoadapt.it
@bollettinoADAPT



www.adapt.it
@adaptland

www.fareapprendistato.it
@ApprenticeADAPT



www.farecontrattazione.it
@adapt_rel_ind

www.adapt.it/adapt_law
@labour_lawyers



www.fareconciliazione.it
@ADAPTconciliare

salus.adapt.it
@ADAPT_EOSH



englishbulletin.adapt.it
@ADAPT_bulletin

www.adapt.it
@AdaptHigherEd



www.adapt.it
@ADAPT_placement

www.adapt.it
@ADAPTpeople



www.adapt.it
@ADAPT_Press

Per maggiori informazioni scrivere a redazione@adapt.it

Progetto realizzato con il contributo finanziario dell'INAIL

Finito di stampare nel mese di aprile 2021
presso Ancora – Milano