



Lo Statuto dei lavoratori alla prova dell'oggi

Una rilettura critica da parte degli
studiosi di nuova generazione

A CURA DI

Enzo Mingione, Franco Scarpelli, Lorenzo Giasanti

Quaderni

45

Lo Statuto dei lavoratori alla prova dell'oggi

**Una rilettura critica da parte degli studiosi
di nuova generazione**

A cura di Enzo Mingione,
Franco Scarpelli, Lorenzo Giasanti



Lo Statuto dei lavoratori alla prova dell'oggi

© 2022 **Fondazione Giangiacomo Feltrinelli**

Viale Pasubio 5, 20154 Milano (MI)

www.fondazionefeltrinelli.it

ISBN 978-88-6835-477-0

Prima edizione digitale novembre 2022

Direttore: Massimiliano Tarantino

Coordinamento delle attività di ricerca: Francesco Grandi

Coordinamento editoriale: Caterina Croce

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo volume può essere riprodotta, memorizzata o trasmessa in alcuna forma o con alcun mezzo elettronico, meccanico, in disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione, senza autorizzazione scritta dalla Fondazione. Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

Segui le attività di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli:

 facebook.com/fondazionefeltrinelli

 twitter.com/Fondfeltrinelli

 instagram.com/fondazionefeltrinelli

Sommario

Introduzione <i>di Scarpelli Franco e Giasanti Lorenzo</i>	15
Lo Statuto dei lavoratori tra tradizione e modernità	15
Parte I	
Il modello statutario di relazioni sindacali	23
Dignità e libertà della persona che lavora tra luoghi fisici e spazi immateriali <i>di Angeletti Laura</i>	25
1. Persone in carne e ossa dentro la fabbrica: diritti individuali e azione collettiva.....	25
2. Il lavoro senza luogo	29
3. La dignità sociale della persona che lavora	35
Lo Statuto dei lavoratori alla prova della Quarta Rivoluzione Industriale <i>di Tufo Marco</i>	38
1. Introduzione.....	38
2. Art. 4 st. lav.: potere di controllo tecnologico.....	39
3. ...vs. privacy del lavoratore (art. 8 st. lav.)	42
4. L'art. 9 st. lav.: i rischi tecnologici per la salute e sicurezza ...	44

5. Gli artt. 13 e 18 st. lav.: nuove mansioni e licenziamenti tecnologici.....	46
6. I diritti sindacali di cui al Titolo III st. lav. nel nuovo contesto tecnologico.....	48
7. Conclusioni	50

Il contributo dello statuto dei lavoratori alla tutela dell'ambiente *di Tomassetti Paolo*..... 52

1. La centralità dell'art. 9 st. lav. nel dibattito sulla tutela della salute e dell'ambiente.....	52
2. Il disastro di Seveso e le implicazioni sulla tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente.....	55
3. Segue: il conflitto tra lavoro e ambiente.....	56
4. Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata	58
5. Segue: dall'Rls all'Rlsa	61
6. Rilettura dell'obbligo di sicurezza in chiave di sostenibilità ambientale: potenzialità e limiti della proposta.....	62
7. Prospettive.....	66

Il modello statutario di rappresentanza aziendale nella c.d. quarta rivoluzione industriale: crisi e possibili evoluzioni *di Caponetti Barbara* 69

1. La rappresentanza sindacale in azienda: l'art. 19 st. lav.	69
2. La crisi del modello statutario di rappresentanza: dal referendum del 1995 alla sentenza della Corte cost. n. 231/2013.....	71
3. Le Rsu e le criticità derivanti dalla compresenza con le RSA..	75
4. Disintermediazione e forme di rappresentanza extra sindacale nell'economia digitalizzata	79
5. Possibili percorsi riformatori	82

Il principio di non discriminazione nello Statuto dei lavoratori *di Donato Marino*..... 83

1. Premessa	83
2. Eguaglianza e non discriminazione nel diritto del lavoro.....	84

4. Alcune riflessioni finali sulla necessità di ripensare un modello regolativo basato sul coinvolgimento tecnologico dei lavoratori	126
--	-----

Dagli artt. 33 e 34 st. lav. ai servizi

per il lavoro: il ruolo del sindacato *di Talarico Milena* 128

1. Le norme sul collocamento nello Statuto dei lavoratori.....	128
2. Dagli artt. 33 e 34 dello Statuto dei lavoratori al d.lgs. n. 150/2015: il ruolo del sindacato nelle politiche attive “pubblicistiche”	131
3. Il sindacato e le politiche attive nella gestione delle crisi occupazionali	134
4. Autonomia collettiva e politiche attive “privatistiche”: il diritto soggettivo alla formazione.....	136
5. Il Fondo Nuove Competenze quale nuovo strumento di politica attiva privatistica.....	140
6. Conclusioni	143

Lo statuto dei lavoratori nel settore agricolo

di Urbisaglia Gianluca..... 145

Introduzione	145
1. L’avvento dello Statuto dei lavoratori nel mondo del lavoro agricolo	147
2. Il controllo del mercato del lavoro agronomo e l’acquisizione dei primi diritti sindacali	148
3. Lo Statuto dei lavoratori diviene legge dello Stato.....	150
4. La crisi dello Statuto nel comparto agricolo.....	151
5. La Convenzione OIL n. 141 del 23 giugno 1975 – L’accennata situazione di declino degli anni Settanta coincise tuttavia con l’avvento della Convenzione OIL n. 141, del 23 giugno 1975, “concernente le organizzazioni di lavoratori agricoli e il ruolo nello sviluppo economico e sociale” e della sua trasposizione nell’ordinamento italiano	153
6. Il tessuto produttivo e il mercato del lavoro agronomo oggi.....	155

7. Lo Statuto nel settore agricolo odierno: alcune riflessioni conclusive	156
I cinquant'anni della clausola sociale di Garofalo Carmela.....	160
1. Premessa	160
2. La clausola sociale dell'art. 36 st. lav.	162
3. Le clausole sociali nel codice degli appalti del 2006 e del 2016.....	166
4. Riflessioni conclusive.....	171
Parte II	
La tutela della persona nelle relazioni di lavoro	175
Il potere di controllo tecnologico datoriale e la tutela della privacy dei lavoratori: crocevia del mondo del lavoro digitale fra attualità e obsolescenza dell'impianto statutario di Ortis Silvia.....	177
1. La società digitale e i nuovi modelli organizzativi: la metamorfosi dei connotati del lavoro tradizionale.....	177
2. Il potere di controllo tecnologico datoriale quale crocevia del mondo del lavoro digitale attuale fra esigenze imprenditoriali e istanze di riservatezza dei lavoratori.....	180
3. Il rinnovato impianto statutario e le sfide del diritto del lavoro di oggi.....	182
4. Conclusioni: la necessaria complementarietà dell'impianto statutario e della disciplina in materia di privacy nella convergente tutela della persona del lavoratore.....	186
L'art. 8 dello Statuto alla prova del GDPR: la questione del trattamento dei dati giudiziari del lavoratore di Marzano Marco.....	190
1. Storytelling del legame tra diritto del lavoro e data protection.....	190
2. Il superamento della "spersonalizzazione": il ruolo della fiducia nell'attitudine professionale.....	193

3. Il “potere conoscitivo” del datore di lavoro in una prospettiva multidisciplinare.....	194
4. Il trattamento dei dati giudiziari alla luce del GDPR e del novellato Codice Privacy.....	195
5. La rilevanza dell’art. 8 st. lav. ai fini di cui all’art. 10 GDPR..	198
6. Il caso del settore Credito e l’orientamento del Garante	200
7. Conclusioni e futuri sviluppi.....	201
Brevi riflessioni sull’attualità dell’art. 8 st. lav. al tempo dei social media <i>di Biasi Marco</i>	203
1. Premessa	203
2. L’interesse protetto dall’art. 8 st. lav.	204
3. La fase di accesso al lavoro e lo scrutinio delle candidature attraverso i social	207
4. Il controllo realizzato mediante i social sull’attività del lavoratore in servizio.....	209
5. La rilevanza delle condotte extra-lavorative perpetrate (o documentate) sui social.....	213
6. Segue. I limiti del diritto di critica (anche) nel contesto dei social.....	217
7. Conclusioni	219
Cosa resta dell’art. 13 dello Statuto dei lavoratori? <i>di D’Addio Federico</i>	221
1. Premessa	221
2. L’art. 13 st. lav.: una norma rigida, eteronoma e indeterminata che poneva al centro la professionalità del lavoratore	222
3. L’art. 3 del d.lgs. n. 81/2015: una norma ri-calibratrice del bilanciamento dei contrapposti interessi.....	225
4. Ciò che resta dello Statuto dei lavoratori nel diritto del lavoro di oggi e nell’art. 2103 c.c.	228
4.1 La (apparente) neutralità della tecnica legislativa adottata dal Jobs Act.....	229

4.2 I “valori” persi e quelli ancora presenti nel vigente art. 2103 c.c.....	231
---	-----

**Spigolature sul campo di applicazione dello Statuto:
la tutela contro i licenziamenti illegittimi**

<i>di Di Noia Francesco</i>	235
1. Statuto dei lavoratori e licenziamenti illegittimi: il campo di applicazione della tutela	235
2. Grande/piccola impresa.....	237
3. Privato/pubblico.....	243
4. Spunti per un dibattito sul superamento dell’attuale disciplina	245

**La dignità del lavoro alla prova della flessibilità:
dalla stabilità del posto al sostegno nelle transizioni**

<i>di Garbuio Chiara</i>	248
1. L’art. 18 dello Statuto come specchio del mutamento di paradigma dell’archetipo lavoristico	248
2. Il nuovo che avanza: i modelli tradizionali attraverso le lenti della flexicurity	250
3. La stabilità del posto: un paradigma non completamente superato.....	254
3.1. La flessibilità nel rapporto di lavoro	254
3.2. La dignità del posto (stabile) di lavoro	257
4. Cenni conclusivi: la sicurezza nel mercato come diritto a transizioni consapevoli.....	259

Una generazione senza reintegrazione *di Zoppoli Irene*.....

1. La centralità perduta dell’art. 18	261
2. Il composito sistema delle fonti e gli interlocutori inaspettati dello Statuto.....	264
3. La reintegrazione: inquadramento processuale e scelte politiche.....	267
4. La reintegrazione temporanea.....	270

Il divieto di discriminazione statutario alla prova dell'attuale multiculturalismo e pluralismo religioso <i>di Picco Gianluca</i>	274
1. La necessità di un ripensamento della tutela e della valorizzazione delle diversità religiose nei luoghi di lavoro.	274
2. L'incidenza religiosa nel contesto lavorativo	278
2.1 Precetto religioso e luoghi di lavoro	278
2.2 Precetto religioso e orario di lavoro.....	280
2.3 Precetto religioso e modalità di adempimento della prestazione di lavoro.....	283
3. Conclusioni: la necessità di un cambio di passo e il ruolo della contrattazione collettiva	287
Obiezione di coscienza e rapporto di lavoro tra Statuto dei lavoratori, disciplina antidiscriminatoria e principi civilistici <i>di Di Meo Rosa</i>	290
1. Un'introduzione	290
2. L'obiezione di coscienza nel rapporto di lavoro	291
3. La normativa fondante nello Statuto dei lavoratori.....	295
4. Ratio legis e disciplina antidiscriminatoria.....	297
5. Una prima conclusione	301
Conclusioni <i>di Enzo Mingione</i>	303
Considerazioni sulle prospettive di regolazione del lavoro dopo cinquant'anni dello statuto dei lavoratori e dopo la pandemia. Il punto di vista del sociologo.	305
Riferimenti bibliografici	309

Il contributo dello statuto dei lavoratori alla tutela dell'ambiente

di Tomassetti Paolo

Sommario: 1. La centralità dell'art. 9 st. lav. nel dibattito sulla tutela della salute e dell'ambiente. – 2. Il disastro di Seveso e le implicazioni sulla tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente. – 3. Segue: il conflitto tra lavoro e ambiente. – 4. Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata. – 5. Segue: dall'Rls all'Rlsa. – 6. Rilettura dell'obbligo di sicurezza in chiave di sostenibilità ambientale: potenzialità e limiti della proposta. – 7. Prospettive.

1. La centralità dell'art. 9 st. lav. nel dibattito sulla tutela della salute e dell'ambiente

Nonostante l'atteggiamento controverso che sulla questione ambientale il sindacato aveva mostrato dal secondo dopoguerra, la dottrina civil-costituzionalista italiana non mancò di denunciare l'insufficienza dell'impegno dei singoli per la tutela dell'ambiente, ricomprendendo nel novero degli interventi dei gruppi il contributo potenziale delle rappresentanze dei lavoratori. Decisivo in tal senso appariva lo sche-

ma dell'art. 9, della l. 20 maggio 1970, n. 300¹, comprensivo della legittimazione ad agire per l'inibitoria di attività nocive alla salute dei lavoratori, dall'esercizio della quale avrebbero potuto trarre beneficio "anche gli abitanti dell'ambiente circostante".² Gli argomenti in favore di tale tesi riposavano sulla convinzione che la disposizione statutaria rappresentasse una concretizzazione del diritto alla salute *ex art.* 32 cost., quale situazione giuridica che "preesiste alla costituzione del rapporto di lavoro e che certamente non può ivi esaurirsi".³ Sicché la qualifica di lavoratore di cui all'art. 9 dello Statuto, oltre a riguardare "il soggetto sotto il profilo del rapporto contrattuale", costituirebbe il criterio di identificazione delle comunità che "vivono quella particolare connotazione spaziale che è l'ambiente di lavoro". Con la conseguenza che la tutela statutaria avrebbe dovuto riconoscersi anche in favore dei soggetti ricompresi "in un ambiente territoriale su cui può riflettersi in pregiudizio della salute l'attività dell'impresa (si pensi per esempio agli abitanti della zona industriale di una grossa metropoli)".⁴

Queste acquisizioni rimasero sostanzialmente neglette nel dibattito giuslavoristico, pur ponendosi in continuità con gli orientamenti della dottrina del tempo che, sul piano della sistemazione teorica della materia, indirizzava i propri sforzi al superamento della contrapposizione tra la teoria contrattualista e quella costituzionalista.⁵ Sotto il profilo sistematico, l'art. 9 dello Statuto contribuì al superamento di una dimensione puramente individuale dell'apparato prevenzionistico,⁶ basata al massimo sul rifiuto della prestazione in ambiente nocivo, rendendo in tal modo possibile "una maggiore saldatura tra soggetto e oggetto, tra il lavoratore e il suo ambiente, fra la conoscenza dei fattori

1 N. Lipari *et al.*, *Il problema dell'uomo nell'ambiente*, in N. Lipari (a cura di), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Laterza, Bari, 1974, pp. 19 ss., qui p. 80.

2 S. Patti, *La tutela civile dell'ambiente*, CEDAM, Padova, 1979, p. 132.

3 N. Lipari *et al.*, cit. p. 81.

4 *Ibidem.*

5 C. Smuraglia, *La sicurezza del lavoro e la sua tutela penale*, Giuffrè, Milano, 1974; L. Montuschi, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1976.

6 G.G. Balandi, *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in *Lavoro e diritto*, 1990, pp. 219 ss.

morbigeni e l'azione per rimuoverli".⁷ È in virtù di tale presupposto che il collegamento tra art. 9 st. lav., art. 2087 c.c. e artt. 32 e 41 cost. consentirà alla magistratura di porre a carico del datore di lavoro non solo l'obbligo positivo di adottare le misure di sicurezza, ma anche quello negativo di astenersi da ogni iniziativa che potesse risultare pregiudizievole per la salute del prestatore di lavoro,⁸ rappresentando uno strumento di potenziale pressione per la concreta adozione dei programmi necessari a garantire la salute del lavoratore-cittadino, al punto tale da realizzare una redistribuzione dei poteri proprietari e mettere in discussione il paradigma dominicale classico.⁹

Se lo Statuto dei lavoratori consegnava al sindacato un apparato giuridico-istituzionale per incidere con maggiore forza sulle politiche ambientali aziendali, il modello di rappresentanza prefigurato dall'art. 9 fu presto derelitto e consegnato alla storia: investito dall'opera normalizzatrice della giurisprudenza, finì per essere fagocitato dall'azione delle rappresentanze sindacali previste dall'art. 19 della stessa legge e dall'utilizzo dei relativi mezzi di conflitto.¹⁰ La breve ma intensa esperienza di contrattazione delle condizioni ambientali del lavoro, che coinvolse migliaia di lavoratori tra l'autunno caldo e i primi anni Settanta, oltre a ridurre sensibilmente la nocività nelle fabbriche, costituì uno straordinario percorso di partecipazione a una progettazione più sostenibile della produzione.¹¹ Al tempo stesso, l'aver spalancato la porta alle più tradizionali forme di autotutela non solo limitò il ricorso ad altri mezzi di composizione dei molteplici interessi implicati nel rapporto tra lavoro e ambiente dentro e fuori gli stabilimenti, ma finì

7 G. Berlinguer, *Contrattazione sindacale e ambiente di lavoro*, in *Politica economica*, 1970, n. 3, pp. 45 ss., qui p. 45.

8 R. Del Punta, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 110, 2006, pp. 195 ss., spec. § 4.

9 A. Quarta, *Non-proprietà. Teoria e prassi dell'accesso ai beni*, ESI, Napoli, 2016, p. 191.

10 M. Biagi, *Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata: relazioni industriali e ambiente di lavoro verso il 1992*, in Id. (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 123 ss., qui p. 130.

11 L. Montuschi, cit., pp. 43-45.

per condizionare l'effettività dell'art. 9 alla variabile del potere sindacale,¹² che nel corso degli anni divenne via via più diseguale.

2. Il disastro di Seveso e le implicazioni sulla tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

Il disastro dell'Icmesa di Seveso del 10 luglio 1976 fu il primo episodio della storia italiana in cui il rischio ambientale palesò il suo potenziale distruttivo e insieme i limiti dei presidi normativi più tradizionali della salute. La drammaticità di quell'evento segnò lo spartiacque tra due momenti: quello in cui centrale era la questione della salute dei lavoratori nella fabbrica, e quello nel quale la dimensione pubblicistica del problema "salute e lavoro" si allarga a uno scenario più ampio, in cui la nocività è subita dall'ambiente e dalle comunità circostanti l'insediamento industriale.¹³ Con il disastro ambientale di Seveso, cui seguì di lì a poco quello della Anic (Enichem) di Manfredonia (26 settembre 1976), si sgretolò non solo una convinzione popolare, ma una *forma mentis* che caratterizzava l'atteggiamento dei sindacati, della politica e della magistratura.¹⁴

Sulla scorta della drammatica esperienza di Seveso, numerose convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro introdurranno specifici standard sul rapporto tra salute e sicurezza dei lavoratori e protezione dell'ambiente naturale.¹⁵ Pur senza spingersi oltre la dimensione emergenziale legata ai c.d. incidenti maggiori, salubrità dell'ambiente di lavoro e tutela ambientale verranno considerate, in questo ambito di *policy making*, "due facce di una stessa medaglia".¹⁶

12 L. Montuschi, cit., p. 144.

13 C. Falasca, *Lavoro e ambiente. La CGIL e la transizione alla sostenibilità*, Ediesse, Roma, 2006, p. 61.

14 S. Luzzi, *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, Bari, 2009, p. 148.

15 ILO, *Greening with jobs*, Ginevra, 2018, § 3.

16 L.R. Kohler, *Overview: Occupational Safety and Health and the Environment – Two Sides of the Same Coin*, in Aa.Vv., *ILO Encyclopedia of Occupational Health & Safety*, Ginevra, 2015; R. Nunin, *Ambiente e lavoro*, in L. Mezzetti (a cura di), *Manuale di diritto ambientale*, CEDAM, Padova, 2001, pp. 1177 ss., qui p. 1182.

Le istituzioni comunitarie, invece, opereranno per una scelta di politica legislativa più articolata. Se originariamente la distinzione tra ambiente di lavoro e ambiente in generale neppure esisteva in seno alla politica ambientale comunitaria,¹⁷ il disastro di Seveso comportò un aggiustamento della legislazione europea in una duplice direzione: da un lato, promuovendo l'adozione di specifici standard di prevenzione rivolti ai settori esposti ai rischi ambientali maggiori; dall'altro, determinando una divaricazione del regime di tutela dell'ambiente di lavoro da quello concernente l'ambiente naturale. Mentre la direttiva 82/501/CEE (c.d. Seveso I) fu esemplificativa del primo orientamento,¹⁸ laddove nei *consideranda* pose in rilievo gli obiettivi di una politica ecologica della Comunità, la direttiva 89/391/CEE fu figlia del secondo indirizzo,¹⁹ che scaturì da una precisa decisione adottata tra il 1984 e il 1985, quando una conferenza intergovernativa preparò l'emendamento del Trattato CEE e l'originale concetto omnicomprensivo di ambiente non venne portato avanti, sicché le questioni nucleari e quelle riguardanti l'ambiente di lavoro vennero espunte dalla politica ambientale comunitaria.²⁰

3. Segue: il conflitto tra lavoro e ambiente

Sul piano dell'ordinamento interno, la materializzazione dell'interesse all'ambiente inteso nel significato unitario del termine non fu neutrale per il diritto e la rappresentanza del lavoro. A partire dalla storica sentenza della Cassazione sul caso della Icmesa,²¹ iniziò a consolidarsi un orientamento che, una volta ricostruita in via interpreta-

17 L. Krämer, *Manuale di diritto comunitario per l'ambiente*, Giuffrè, Milano, 2002, p. 67.

18 S. Buoso, *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 123.

19 M. Biagi, cit.; B. Caruso, *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in L. Montuschi (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, 1 ss.

20 L. Krämer, *L'evoluzione delle responsabilità della Comunità europea in materia ambientale*, in M. Montini, M. Alberton (a cura di), *La governance ambientale europea*, Giuffrè, Milano, 2008, pp. 51 ss., qui p. 61.

21 Cass. pen. n. 112/1986.

tiva la rilevanza costituzionale del bene-ambiente come diritto soggettivo assoluto,²² portò alla elaborazione della nozione di reato per disastro ambientale ai sensi dell'art. 434 c.p. Sull'onda della tragica vicenda di Seveso, venne promulgata la l. 10 maggio 1976, n. 319, che per la prima volta impose limiti e valori-soglia alle emissioni inquinanti. L'incremento dei costi che ne conseguì favorì le attività industriali tecnologicamente più avanzate, spingendo le aziende meno competitive a eludere l'applicazione degli standard ambientali di nuova generazione, a ridurre l'occupazione per sostenere gli investimenti in tecnologie antinquinamento e a delocalizzare le fasi produttive più inquinanti. Due anni più tardi venne varata la riforma del sistema sanitario,²³ la quale diede luogo a una mescolanza artificiale tra tutela dell'ambiente di vita e tutela della salute sul lavoro, rendendo tuttavia evidenti, in una sorta di "perversa circolarità", non solo la scarsissima operatività del sistema di ispettivo di vigilanza,²⁴ ma anche l'atteggiamento controverso delle organizzazioni sindacali. Anziché convergere verso un disegno unitario di sviluppo sostenibile, agli inizi degli anni Ottanta le contraddizioni latenti tra questione sociale e questione ambientale vennero rapidamente al pettine, tramutandosi in un conflitto drammatico tra due culture che apparivano, al tempo, inconciliabili: quella industrialista, appoggiata dal movimento sindacale, e quella ambientalista. Il coinvolgimento sindacale nel governo delle politiche ambientali, che in un certo senso tradiva l'impostazione pluralista dell'art. 9, in questa fase di ristagno fu foriero di conflitti interni alla base associativa del sindacato, alimentando divisioni che indebolirono la capacità dell'autonomia collettiva di trovare mediazioni sostenibili, in un momento in cui le aziende potevano far leva sul ricatto occupazionale per vanificare le conquiste già strappate o impedire la riapertura delle vertenze.²⁵

22 Cass. SS.UU., 6 ottobre 1979, n. 5172; C. cost. 30 dicembre 1987, n. 641; C. cost. 28 maggio 1987, n. 210.

23 L. 23 dicembre 1978, n. 833.

24 R. Nunin, cit., p. 1186.

25 Rischio anticipato da L. Montuschi, cit., p. 155.

4. Dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata

L'eredità delle vertenze sindacali contro la produzione Tayloristica favorì la maturazione delle relazioni industriali verso percorsi di maggiore partecipazione, contribuendo all'accelerazione dei processi di ristrutturazione tecnologica e organizzativa. Nei settori maggiormente esposti alla legislazione ambientale, la cooperazione tra sindacato e azienda si concretizzò nella definizione congiunta delle politiche per il contenimento dell'impatto della produzione sull'ambiente e sulle comunità. Mentre il disastro di Chernobyl del 26 aprile 1986 e il conseguente referendum sul nucleare riportarono al centro del confronto politico-sindacale il tema del c.d. ambiente esterno, in considerazione dello schierarsi di numerosi rappresentanti del mondo del lavoro contro quella scelta energetica, i disastri ambientali susseguitisi tra gli anni Ottanta e gli anni Novanta favorirono dinamiche ricostruttive maggiormente inclini a presidiare il pilastro ambientale dello sviluppo, in parallelo a interventi dell'autonomia collettiva orientati a un più ragionevole bilanciamento tra razionalità economica, salvaguardia occupazionale e tutela dell'ambiente.²⁶ In particolare, saranno alcune esperienze di relazioni industriali partecipative a sperimentare forme di disciplina integrata del rischio ambientale, producendo standard di nuova generazione riguardanti il rapporto fabbrica-territorio, l'uso efficiente delle risorse e i sistemi di qualificazione delle imprese nell'ottica della prevenzione dei disastri naturali e ambientali²⁷: in molti casi si trattava di accordi prelegislativi o mere dichiarazioni di intenti, che testimoniavano comunque buon senso e lungimiranza, impegnando l'azienda a un comportamento concordato con il sindacato e controllato dal sindacato.

Gli sviluppi positivi registrati sul piano dell'ordinamento intersindacale non trovarono immediati riscontri su quello legislativo. Sebbe-

26 M. Tiraboschi, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2014, n. 3, pp. 573 ss., qui p. 601.

27 M. Tiraboschi, cit., p. 603; C. Falasca, cit., pp. 73-75.

ne la riforma sanitaria del 1978 indicasse tra i suoi obiettivi “la promozione e la salvaguardia della salubrità e dell’igiene dell’ambiente naturale di vita e di lavoro”,²⁸ il referendum indetto con d.P.R. 25 febbraio 1993 abrogherà l’art. 20, primo comma, lett. *a* e *c*, limitatamente ai termini “di vita e”. Nel decretare il sostanziale fallimento del disegno originario della l. n. 833/1978, tale intervento si rivelò prodromico alla successiva legislazione antinfortunistica, la quale replicò nell’ordinamento interno lo schema binario adottato dal legislatore comunitario: tutela dell’ambiente di lavoro da un lato; tutela dell’ambiente naturale dall’altro; con la sola eccezione delle normative speciali applicabili ai settori industriali esposti ai rischi maggiori.

La direttiva-quadro ha rappresentato una vera e propria “rivoluzione copernicana” in quanto a tecniche di prevenzione,²⁹ segnando il passaggio da una visione conflittuale della nocività in fabbrica alla partecipazione specializzata³⁰: il motto “torniamo allo Statuto” che ne scaturì avrebbe significato “una scelta di progresso”, rispetto alla quale parte della dottrina ritenne non necessario adottare alcun provvedimento particolare che non fosse “lo sganciamento sul piano interpretativo” delle rappresentanze di cui all’art. 9 dalle RSA.³¹ Con il d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 lo sganciamento avvenne, ma non recuperando il modello statutario, bensì istituendo la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls).³² Si trattò di una decisione che, per taluni, implicò l’abrogazione implicita dell’art. 9,³³ stante la sostanziale sovrapposizione dell’ambito di competenza assegnato alle Rls rispetto allo schema prefigurato dalla disciplina statutaria. Ma in realtà il recepimento della direttiva comportò nulla più che la istituzionalizzazione di una delle mol-

28 L. n. 833/1978, art. 2, n. 5.

29 G. Natullo, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?*, in Id. (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2015, pp. 5 ss., spec. § 1.

30 M. Biagi, cit., p. 131.

31 M. Biagi, cit., p. 132.

32 G. Natullo, *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in “Argomenti di diritto del lavoro”, 1997, n. 4, pp. 205 ss. e, di recente, L. Angelini, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2020, n. 1, pp. 96 ss.

33 P. Pascucci, *Sub art. 9*, in *Diritti, lavori, mercati*, 2011, n. 2, p. 663 ss.

teplici modalità di concretizzazione dell'art. 9 che, al pari della norma di chiusura del sistema prevenzionistico (art. 2087 c.c.), continuava a porsi in un rapporto di *genus ad speciem* rispetto alla normativa speciale per quanto attiene i profili collettivi di presidio della salute azionabili tanto in sede promozionale che giudiziale.³⁴ Con la sola, rilevante differenza che al modello volontaristico e plurale dello Statuto, rivolto alle rappresentanze dei lavoratori in quanto espressione di “comunità di rischio” liberamente determinate,³⁵ veniva ad affiancarsi la disciplina obbligatoria di derivazione comunitaria, indirizzata a garantire prerogative di rappresentanza e standard di tutela indefettibili.

Nonostante la sovrapposizione funzionale tra i due modelli di rappresentanza, insomma, i diritti riconosciuti dall'art. 9 furono rafforzati attraverso lo sviluppo di obblighi di formazione, informazione, consultazione e partecipazione,³⁶ contribuendo a investire l'impresa di forti pressioni regolative e di una “intensa sollecitazione ad autoregolarsi e migliorarsi continuamente – col contributo di tutti gli attori, lavoratori compresi – sotto il profilo della tutela ambientale, sviluppando un incessante movimento di rigenerazione interna”.³⁷ Purtroppo, malgrado il passaggio a un disegno di tutela olistico e partecipativo, la salvaguardia ambientale restava “un benefico effetto “preterintenzionale” della messa a regime dell'ambiente interno”,³⁸ continuando peraltro a riscontrarsi tutti i limiti di un sistema di tutele evoluto sotto il profilo formale, ma “poco incline ad accogliere una nozione ampia, dinamica e articolata di rischio, ancora troppo sbilanciato sul profilo della *safety*

34 L. Zoppoli, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Diritti, lavori, mercati*, 2013, n. 1, pp. 15 ss.

35 M. Lai, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 35.

36 E. Ales, *L'art. 9 Statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in *RIDL*, 2011, n. 1, pp. 57 ss., spec. pp. 59 e 67.

37 R. Del Punta, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1999, n. 2, pp. 151 ss., qui p. 155.

38 Ivi, p. 159.

(sicurezza dei lavoratori) rispetto alla *security* (sicurezza dell'azienda e del territorio)".³⁹

5. Segue: dall'Rls all'Rlsa

Mentre il d.lgs. 626/1994 si mostrò neutrale rispetto ai contenuti contrattuali in materia di gestione integrata dei rischi ambientali,⁴⁰ il legislatore del c.d. Testo Unico⁴¹, nel disciplinare gli spazi di competenza dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, legittimò le acquisizioni dell'autonomia collettiva⁴² che, in diversi settori produttivi, aveva provveduto ad assegnare prerogative aggiuntive agli Rls in risposta all'esigenza avvertita da talune aziende di integrare le politiche di tutela del lavoro e dell'ambiente, al punto da mutare la stessa denominazione dell'organismo di rappresentanza legale (dall'Rls, al rappresentante dei lavoratori per la salute, la sicurezza e l'ambiente: c.d. Rlsa). L'attribuzione per via contrattuale ai Rlsa di specifiche prerogative consultive, informative e formative in materia di politiche e investimenti ambientali, conversione sostenibile degli ambienti di lavoro, dei prodotti e dei processi produttivi, di rapporti con territorio, cittadinanza e autonomie locali, si presenta come uno sviluppo che si colloca nel solco della definizione di prevenzione adottata dal Testo Unico, la quale identifica "il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno".⁴³ Lo stesso d.lgs. n. 81/2008, all'art. 18, comma 1, let. *q*, prevede l'obbligo di "prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate

39 M. Tiraboschi, cit., p. 595.

40 P. Campanella, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, n. 2, pp. 175 ss.

41 D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

42 G. Natullo, "Nuovi" contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *I Working Papers di Olympus*, 2012, n. 5, spec. p. 14.

43 D.lgs. n. 81/2008, art. 2, comma 1, let. *n*.

possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio". In entrambe queste disposizioni si evince come la dimensione pubblicistica dell'apparato prevenzionistico in materia di salute e sicurezza non si limiti alla prevenzione dei rischi che incombono sul prestatore di lavoro, ma estenda la propria portata ai problemi legati all'impatto ambientale delle attività produttive e alla tutela dell'ecosistema nel quale l'impresa opera.⁴⁴ Puntualmente, la migliore dottrina ha rilevato nel dato letterale della nozione di prevenzione come essa implichi un'inedita sottolineatura della "correlazione tra dentro e fuori, ambiente di lavoro e ambiente esterno, diritti dei lavoratori e dei cittadini",⁴⁵ ovvero come essa imponga al datore di lavoro di evitare la esternalizzazione dei rischi ambientali dell'impresa, scaricando sull'ambiente nocività o pericoli dell'attività produttiva.⁴⁶

6. Rilettura dell'obbligo di sicurezza in chiave di sostenibilità ambientale: potenzialità e limiti della proposta

La crisi epidemiologica ha palesato ciò che fino a ieri era rimasto nella latenza: i rischi generici derivanti dall'ambiente naturale, i quali fuoriescono dalla sfera di controllo della singola impresa, possono penetrare nell'organizzazione aziendale ed essere aggravati dall'occasione di lavoro, la quale può diventare a sua volta moltiplicatore di rischio.⁴⁷ In questo scenario, si modifica l'idea che "quel che accade nell'ambiente di lavoro interno influisce profondamente sull'am-

44 In argomento, di recente, è intervenuta anche S. Buoso, cit., spec. pp. 123 ss.

45 P. Tullini, *I dilemmi del caso Ilva e i tormenti del giuslavorista*, in *Ius17*, 2012, n. 3, pp. 163 ss., qui pp. 168-169 e, sulla stessa linea, P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2019, pp. 37 ss., qui pp. 55-56.

46 F. Focareta, *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1995, n. 1, pp. 5 ss., qui p. 9.

47 C. Lazzari, *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*, 2020, n. 1, pp. 136 ss., spec. p. 139.

biente esterno”⁴⁸: dentro ciò che nel Novecento avevamo qualificato in termini di “ambiente esterno”, non vi sono più soltanto le meraviglie della natura, le opere civili dell’uomo e i suoi ambienti di vita; ci sono lavoratori, imprese e altri luoghi di lavoro dispersi al di fuori dei confini della fabbrica. Comprensibilmente, ben prima che il Covid-19 concretizzasse gli scenari apocalittici della “società del rischio”⁴⁹ e del “prometeo liberato”,⁵⁰ la dottrina giuslavoristica ha avvertito l’esigenza di una “riconsiderazione sistemica delle questioni ambientali”, re-sasi tanto più impellente nel momento in cui “nelle moderne società complesse e integrate ha sempre meno senso distinguere rigidamente gli ambienti di vita e gli ambienti di lavoro, così come la salute dei lavoratori da quella dei cittadini”.⁵¹

Un rilievo critico che viene mosso alle letture integrative della tutela dell’ambiente di lavoro nel quadro della più ampia tutela ambientale è dato dalla mancanza di solidi appigli normativi che ne giustifichino la tenuta sul piano del diritto positivo. L’obiezione è almeno in parte fondata se si considera che, salvo le rilevanti eccezioni appena discusse, il regime normativo in materia di salute e sicurezza dell’ambiente di lavoro si presenta “tuttora limitato, in puro stile fordista, dai confini fisici dell’impresa”.⁵² Si ritiene prematura, in aggiunta, una rilettura dell’obbligo di sicurezza in chiave di sostenibilità ambientale, posto che ciò comporterebbe una dilatazione non controllabile della responsabilità datoriale.⁵³ Ma potrebbe trattarsi, in entrambi i casi, di un difetto di prospettiva. L’articolazione soggettiva dei rischi ambien-

48 M. Barbera, *Introduzione*, in L. Guaglianone, F. Malzani (a cura di), *Come cambia l’ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, Milano, 2007, pp. 1 ss., qui p. 6.

49 U. Beck, *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000.

50 H. Jonas, *Il principio responsabilità. Un’etica per la civiltà tecnologica*, Einaudi, Torino, 1990.

51 P. Pascucci, *La salvaguardia dell’occupazione nel decreto “salva Ilva”. Diritto alla salute vs diritto al lavoro?*, in *I Working Papers di Olympus*, 2013, n. 27, pp. 1 ss., qui p. 16. In termini pressoché analoghi, cfr. S. Buoso, cit., *passim*; P. Tullini, cit., p. 168; R. Nunin, cit., *passim*; R. Del Punta, cit., p. 160.

52 B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, 2020, p. 37.

53 A. Boscati, *Il diritto del lavoro alla luce dell’esperienza pandemica: spunti di riflessione e proposte operative, a partire dal “Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile”*, in *Lavoro, diritti, Europa*, n. 3, pp. 1 ss., qui pp. 10-11.

tali connessi all'organizzazione della produzione e del lavoro potrebbe essere ordinata per cerchi concentrici, la cui ampiezza cresce in proporzione all'ampliarsi della nocività degli eventi considerati: dal cerchio più stretto delle condizioni ambientali nocive per la salute dei lavoratori collocati nell'ambiente di lavoro fisicamente delimitato, a quello più ampio degli eventi la cui nocività, pur promanando da uno specifico contesto organizzativo, si estende all'ambiente circostante, alle popolazioni, ad altre imprese, ad altri lavoratori. La natura del rischio ambientale considerato, in questa prospettiva, resta sempre professionale. In quanto endogeno all'organizzazione produttiva a cui è causalmente collegato, quel rischio non può che ricadere nella sfera dell'obbligazione di sicurezza e degli obblighi di prevenzione a essa connaturati: ciò che cambia è la portata della nocività che può originare ed estendersi ben oltre l'ambiente di lavoro, accreditando l'idea per cui "il sistema di prevenzione aziendale dei rischi lavorativi" sia uno "strumento irrinunciabile per la implementazione di una seria politica ambientale dell'impresa".⁵⁴

Fuoriescono dall'area dell'obbligatorietà, invece, quei profili organizzativi che, pur non generando implicazioni immediate e manifeste sull'ambiente, contribuiscono silenziosamente a creare i presupposti per il dispiegarsi di effetti ambientali di più ampia portata nel lungo periodo. Rispetto a tali profili, acquisisce rilevanza il carattere volontaristico delle pratiche di *Corporate Social Responsibility* (CSR), suggellato dal d.lgs. n. 81/2008 quando, all'art. 1, comma 2, lettera ff, definisce la responsabilità sociale d'impresa come "integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Sebbene la disposizione espliciti il chiaro intento di non voler imporre le pratiche di CSR attraverso l'obbligo giuridico, in linea con la concezione europea della responsabilità sociale d'impresa,⁵⁵ il valore

54 P. Pascucci, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro...*, op. cit., p. 56.

55 L. Montuschi, P. Tullini (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006; A. Perulli (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa: idee e prassi*, Il Mulino, Bologna, 2013.

dell'approccio volontaristico affiora se letto alla luce di una politica del diritto ispirata a una logica sussidiaria, tendente a evitare il rischio di contrattualizzazione della materia della salute, cosicché alla mancata soddisfazione degli impegni assunti conseguirebbero sanzioni non di tipo giuridico “ma di natura prettamente relazionale”.⁵⁶ Di fianco all'ampia gamma di istituti e istituzioni integrative dell'obbligo di sicurezza,⁵⁷ va considerato, in particolare, il ruolo svolto dalla contrattazione nella direzione di sospingere la CSR “oltre la soglia della pura volontarietà, realizzando una sorta di istituzionalizzazione indiretta”.⁵⁸

Coerentemente, la tutela dell'ambiente ha trovato cittadinanza in alcuni contratti aziendali, in conseguenza del rilievo che le problematiche ambientali hanno assunto nelle piattaforme sindacali.⁵⁹ Accanto alle clausole di rendicontazione delle politiche aziendali in materia di sviluppo sostenibile, si osservano accordi integrativi che riconoscono prerogative aggiuntive in favore dei Rlsa, specificatamente riferite alla tutela dell'ambiente; corsi di formazione ambientale e programmi di sensibilizzazione delle risorse umane sulla riduzione delle emissioni e degli sprechi; premi di risultato collegati a obiettivi di efficienza energetica; piani di mobilità sostenibile nel tragitto casa-lavoro; clausole sociali e ambientali che impegnano l'azienda a selezionare esclusivamente fornitori e appaltatori che garantiscano la *compliance* delle normative in materia di lavoro e ambiente.

56 F. Sammarco, *La sicurezza del lavoro tra responsabilità sociale e sostenibilità aziendale*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008, pp. 353 ss., qui p. 356. In argomento, cfr. A. Levi, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu*, Jovene, Napoli, 2011, pp. 1103 ss., qui p. 1109.

57 M. Vincieri, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, Bologna, 2017.

58 P. Tullini, *Prassi socialmente responsabili nella gestione del mercato del lavoro*, in L. Montuschi, P. Tullini (a cura di), cit., p. 63.

59 CGIL, CISL, UIL, *Per un modello di sviluppo sostenibile*, 26 settembre 2019.

7. Prospettive

Ai dati interpretativi ora esposti, già incerti per via dei deboli riferimenti normativi che li sostengono, si potrebbe opporre quello della loro sostanziale inutilità, stante il fatto che le aziende già subiscono pressioni regolative di rilievo pubblicistico derivanti dal diritto ambientale nazionale ed europeo. Ma il punto è proprio qui: nella incomunicabilità tra i due settori, e nel mancato coordinamento nell'allocatione dei costi che ne consegue, si annidano i presupposti per la materializzazione del conflitto tra lavoro e ambiente. Opportunamente, l'autonomia collettiva si è fatta carico di creare sempre maggiori spazi di comunicazione tra i due settori, contribuendo almeno in parte a schiarire le "ampie zone d'ombra" che la storia del rapporto tra sindacato, salute pubblica e ambiente ci consegna.⁶⁰ E non è escluso che ulteriori spazi possano essere coltivati con maggiore convinzione, anche dissotterrando lo schema dell'art. 9 se è vero che la norma statutaria è superata, "ma come è superato il seme dal bocciolo del fiore".⁶¹

Per lungo tempo lo Statuto dei lavoratori ha rappresentato un potente strumento di democratizzazione e partecipazione dei lavoratori-cittadini allo sviluppo sostenibile del Paese, che oggi può indirizzarsi verso un'idea più ampia di sostenibilità, sul presupposto che gli orizzonti del progresso si possano raggiungere solo "attraverso la modifica della qualità del lavoro umano, riaprendo la possibilità di una nuova relazione, non dettata dalla profittabilità immediata, tra l'uomo e la natura".⁶² Il problema semmai è legato al fatto che i luoghi in cui si fabbricano fisicamente le cose seguitano a perdere importanza, in conseguenza dei processi di smaterializzazione del lavoro, i quali hanno reso il concetto angusto di ambiente di lavoro "effimero e volatile".⁶³

60 P. Tullini, *op. ult. cit.*, p. 164.

61 M. Napoli, *Diritto del lavoro in trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 49.

62 C. Ravaioli, B. Trentin, *Processo alla crescita. Ambiente, occupazione, giustizia sociale nel mondo neoliberista*, Editori Riuniti, 2000, p. 137.

63 Così G. Loy, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. Guaglianone, F. Malzani (a cura di), *cit.*, p. 52.

In questo senso, D'Antona osservava che se si dovesse elaborare *ex novo* una legislazione di democratizzazione del lavoro si dovrebbe innanzitutto “prendere atto che la produzione tende a essere ubiqua, e i “luoghi di lavoro” altrettanto”.⁶⁴ Le implicazioni di sistema che questa consapevolezza comporta sono svariate e tutte di notevole importanza. Se da un lato vengono in rilievo i limiti oggettivi della prospettiva statutaria, dall'altro non può revocarsi in dubbio l'urgenza di un cambiamento nel modo stesso di intendere lo Statuto e più in generale il diritto del lavoro. Un modo che, parafrasando Romagnoli, “pur sviluppando tutte le implicazioni riguardanti il lavoratore in quanto cittadino che campeggia nella cultura sindacale, non contrasta con quello attento agli interessi del cittadino in quanto lavoratore”.⁶⁵

In questa prospettiva, accanto alla valorizzazione dei percorsi contrattuali già in atto, appare suggestiva la proposta di “aprire i meccanismi della rappresentanza degli interessi anche a soggetti esterni all'azienda in grado di rendere concreti e tempestivi i contemperamenti richiesti dalla sempre maggiore interrelazione tra ambiente esterno/interno ai luoghi di lavoro”.⁶⁶ Non minore importanza rivestono quegli accordi tra parti sociali ed enti locali nell'ambito dei quali l'azione del sindacato diviene strategica nel valorizzare interessi di carattere generale connessi alla dimensione locale dello sviluppo, soprattutto delle aree caratterizzate da una forte vulnerabilità del tessuto socio-economico. In questo contesto, il sindacato può operare in tandem con le istituzioni locali, rivolgendo la propria capacità di *voice* alla dislocazione decentrata delle leve amministrative e delle risorse necessarie per il governo del mercato del lavoro, delle politiche sociali, della programmazione territoriale e ambientale, in modo che la tutela del lavoratore-cittadino possa convergere con le forme di tutela

64 M. D'Antona, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità?*, in G. Ghezzi (a cura di), *Massimo D'Antona. Contrattazione, rappresentatività, conflitto. Scritti sul diritto sindacale*, Ediesse, 2000, pp. 273 ss., qui p. 276.

65 U. Romagnoli, *Dal diritto del lavoro al diritto delle persone*, in *Eguaglianza e libertà – Rivista di critica sociale*, 14 maggio 2018.

66 L. Zoppoli, *Un nuovo diritto del lavoro sostenibile nei confini di un “Manifesto”: tra politica e diritto*, in *Lavoro, diritti, Europa*, 2020, n. 3, pp. 1 ss., qui p. 12. Cfr. R. Nunin, cit., p. 1203.

del cittadino-lavoratore. Se il luogo di lavoro diventa l'ambiente senza ulteriori aggettivi, l'interesse individuale e collettivo alla salubrità dell'ambiente di lavoro deve saldarsi con l'interesse generale alla tutela ambientale. Il contributo dell'autonomia collettiva nel decostruire l'alternativa tra lavoro e ambiente è un segnale positivo in questa direzione, che andrebbe valorizzato anche sul piano legislativo. Senza questo contributo, neppure la più attenta legislazione ambientale riuscirà a diventare elemento di reale sostegno a un nuovo livello di sviluppo pienamente integrato con le ragioni dell'ambiente.