

IMPRESA, LAVORO, AMBIENTE: LE RELAZIONI SINDACALI SULLA QUESTIONE AMBIENTALE.

Stefano Rossi

Ispettore del lavoro e dottore di ricerca in Sistemi Giuridici ed Economici - DJSGE dell'Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico.

Abstract [It]: I tre pilastri della sostenibilità economica (ovvero la capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione), sociale (ovvero la capacità di garantire condizioni di benessere, sicurezza, salute, giustizia, istruzione, democrazia e partecipazione) ed ambientale (ovvero la capacità di mantenere il patrimonio e la riproducibilità delle risorse naturali) sono il presupposto necessario e imprescindibile per uno sviluppo sostenibile. Ne consegue che i modi di organizzazione del lavoro devono essere orientati ad escludere, limitare o contenere i rischi ambientali. La prestazione di lavoro oggi è sempre più sganciata dal territorio quale luogo fisico identificato nella fabbrica e pertanto, i modelli aziendali devono considerare le condizioni ambientali non solo del singolo lavoratore, ma anche gli eventi che possono colpire altri prestatori, l'ambiente circostante e la popolazione. Sulla base di questo modello di sostenibilità deve essere riletto l'art. 2087 c.c. (ma anche il t.u. Sicurezza) in una dimensione non solo privatistica, ma anche e soprattutto pubblica e solidaristica, con una proiezione alla responsabilità sociale d'impresa. Il sistema di gestione dei rischi aziendali perciò non deve essere lasciato a scelte individualistiche imprenditoriali, foriero di una valutazione economicistica del fare impresa, ma dovrà essere condiviso attraverso la contrattazione collettiva decentrata e un *welfare* partecipativo (si pensi alla previsione di premi di risultato collegati a obiettivi di risparmio e di efficienza energetica, all'attuazione di programmi di *welfare* aziendale per la mobilità sostenibile, alla promozione del lavoro agile, al coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e della cittadinanza nella definizione delle strategie ambientali).

Abstract [En]: *The three pillars of economic sustainability (ie the ability to generate income and work for the livelihood of the population), social (ie the ability to ensure conditions of well-being, safety, health, justice, education, democracy and participation) and environmental (the ability to maintain the heritage and the reproducibility of natural resources) are the necessary and indispensable prerequisites for sustainable development.. It follows that ways of organising work must be directed towards excluding, limiting or containing environmental risks. Work performance today is increasingly disconnected from the territory as a physical place identified in the factory and therefore, business models must consider the environmental conditions not only of the individual worker, but also events that may affect other providers, the surrounding environment and population. On the basis of this sustainability model, art. 2087 c.c. (but also the t.u. Security) in a dimension not only private, but also and above all public and solidarity, with a projection to corporate social responsibility. The system of management of the business risks therefore must not be left to entrepreneurial individualistic choices, harbinger of an economic evaluation of doing business, but must be shared through decentralized collective bargaining and a participatory welfare (consider the provision of performance bonuses linked to energy saving and efficiency objectives, the implementation of corporate welfare programmes for sustainable mobility, the promotion of agile work, the involvement of trade unions and citizens in the definition of environmental strategies).*

SOMMARIO: 1. L'interconnessione funzionale tra lavoro ed ambiente. - 2. La dimensione pubblicistica degli obblighi di salute e sicurezza. - 2.1. La destrutturazione del luogo di lavoro: gli obblighi di sicurezza nell'ambito dell'organizzazione aziendale - 3. Il nuovo ruolo della Responsabilità sociale di impresa. - 3.1. La "giuridificazione" e la sanzionabilità dei comportamenti sociali ed

ambientali. - 3.2. Il metodo negoziale collettivo in funzione integrativa del precetto legale: il contributo delle relazioni sindacali alla questione ambientale. - 3.2.1. La retribuzione indiretta. - 3.2.1.1. Il *reshoring*, il costo del lavoro e gli oneri derivanti dalle normative ambientali. - 3.2.2. Il diritto non economico. - 3.2.3. I diritti di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. - 3.3. Azione di sostegno ed incentivo pubblico alle pratiche sociali ed ambientali aziendali. - 4. Il bene ambiente nel bilanciamento tra impresa e lavoro: la funzione pubblica del sindacato.

1. L'interconnessione funzionale tra lavoro ed ambiente.

Domenico Garofalo in riferimento alla vicenda *ex Ilva* afferma che «non esiste a Taranto un conflitto tra salute e lavoro, che non sono e non sono mai stati beni in conflitto, ma esiste solo una questione che riguarda i modi di organizzazione della produzione che mettono a rischio sia la salute sia il lavoro. Solo attraverso la corretta combinazione dei tre fattori che sono alla base della sostenibilità (ambientale, sociale, economico) è possibile renderla effettiva preservando salute e lavoro»¹.

Gli aspetti organizzativi del rapporto di lavoro, nei settori tradizionali dell'economia ma anche in quelli emergenti, veicolano perciò un potenziale di rischio ambientale più o meno intenso e manifesto, ma sempre considerevole, specie nei contesti in cui la dimensione spazio-temporale nell'esecuzione della prestazione lavorativa perde di centralità².

Nei tempi e nei luoghi del capitalismo contemporaneo³, l'idea stessa di subordinazione transita dalla fabbrica al territorio; con la conseguenza che se nel passato i soggetti maggiormente esposti al rischio erano i lavoratori dell'impresa, «oggi sono sempre più frequenti i casi nei quali il rischio è esteso alle popolazioni civili»⁴. Si avverte, di fronte a questo scenario, l'esigenza di una «riconsiderazione sistemica delle questioni ambientali», resasi tanto più necessaria nel momento in cui «nelle moderne società complesse ed integrate ha sempre meno senso distinguere rigidamente gli ambienti di vita e gli ambienti di lavoro, così come la salute dei lavoratori da quella dei cittadini»⁵.

La funzione del diritto del lavoro quale «paradigma della umanizzazione della produzione attraverso il diritto»⁶, deve dunque rileggersi non solo in termini di ricerca del migliore punto di equilibrio tra le istanze di efficienza espresse dalle imprese e il diritto dei lavoratori a una esistenza sicura, libera e dignitosa, ma anche in relazione alla sostenibilità intesa nel significato più ampio del termine, comprensivo della dimensione legata alla

1 D. Garofalo, *Diritto del lavoro e sostenibilità*, in *Dir. merc. lav.*, 2021, n. 1, p. 35 ss.

2 Amplius M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori - Il rapporto individuale di lavoro*, Relazione alle Giornate di Studio AIDLASS, Campobasso, 25-26 maggio 2023, dattiloscritto.

3 A. Amendola, *Diritto proprietario, beni comuni, comune: tra sperimentazioni istituzionali e trasformazione costituente*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 2017, n. 4, p. 527.

4 G. Loy, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. Guaglianone-F. Malzani (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 52; ma anche F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 1985, n. 26, p. 221 s.

5 P. Pascucci, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva". Diritto alla salute vs diritto al lavoro?* in *Dir. lav. merc.*, 2013, n. 3, p. 673.

6 Sulla funzione del diritto del lavoro d'obbligo il rinvio a A. Vallebona, *Fini e tecniche del diritto del lavoro*, in A. Vallebona (a cura di), *I contratti di lavoro*, in P. Rescigno-E. Gabrielli (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet, Torino, 2009, tomo I, p. 3 ss., il quale afferma che «il fine del diritto, e quindi anche del diritto del lavoro, è la realizzazione della giustizia sociale», pertanto, prosegue l'Autore, i diritti dei lavoratori devono essere bilanciati con la tutela dell'organizzazione produttiva con l'effetto che «tra i fini del diritto del lavoro vi è anche la tutela dell'organizzazione».

salvaguardia dell'ambiente, quale obiettivo e valore dell'ordinamento giuridico direttamente ascrivibile alla categoria dell'interesse pubblico generale⁷.

I legami tra impresa, lavoro e società⁸ consentono, dunque, di prendere atto che la funzione economico-sociale del contratto deve confrontarsi con la dimensione ambientale della sostenibilità, abbandonando logiche di tipo esclusivamente mercantile⁹. I lavoratori non sono alla ricerca della sola retribuzione in cambio della prestazione di lavoro, ma volgono lo sguardo anche a valori sociali, al benessere organizzativo, alla crescita professionale, alla partecipazione ai processi decisionali, al miglioramento complessivo della qualità di vita¹⁰. Dall'altro lato, gli imprenditori¹¹ cominciano a comprendere che il business e la società hanno bisogno l'uno dell'altra «perché si integrano in una logica di interdipendenza propositiva»¹². Le stesse associazioni di imprese si sono fatte promotrici di idee e iniziative concrete per la sostenibilità sia in chiave sindacale sia con obiettivi di più ampia portata¹³.

In virtù di queste coordinate metodologiche e valoriali, è necessario domandarsi quale sia il limite dell'obbligo di sicurezza del datore di lavoro nei confronti non solo dei lavoratori ma anche dell'ambiente circostante (*infra*, § 2); se sia possibile ritenere la responsabilità sociale di impresa vincolativamente funzionalizzata alla tutela ambientale e quali possano essere le

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

8 R. Pessi, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2015, n. 145, p. 133 ss.

9 M. Tiraboschi, *Le nuove frontiere dei sistemi di welfare: occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, in *Dir. rel. ind.*, 2015, n. 3, p. 725 il quale ha osservato che il concetto di sostenibilità apre la strada a un sistema «maggiormente incentrato sulle esigenze della persona e sul suo effettivo contributo al processo produttivo ben oltre una valutazione di tipo esclusivamente mercantile del rapporto di lavoro sotteso allo scambio lavoro contro retribuzione». In termini analoghi gli studi che tendono ad inglobare il diritto del lavoro nel concetto di cittadinanza sociale, si veda M. Napoli, *Il lavoro tra cittadinanza e famiglia*, in M. Napoli (a cura di), *Diritto del lavoro. In trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 185. Sul rapporto tra diritto del lavoro e cittadinanza, si veda A. Zoppoli, *Costituzione, cittadinanza, organizzazione sindacale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" - IT, 2011, n. 131, spec. § 3, e G. Mundlak, *Industrial Citizenship, Social Citizenship, Corporate Citizenship: I Just Want My Wages*, in *Theoretical Inquiries in Law*, 2007, vol. 8, n. 2, pp. 719-748.

10 M. Tiraboschi, *Una regolazione agile per il lavoro che cambia*, in E. Dagnino-M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti sul lavoro agile e lavoro autonomo*, ADAPT University Press, Modena, 2016, p. 4.

11 C. Smuraglia, *Introduzione*, in C. Smuraglia-C. Assanti-F. Galgano-G. Ghezzi (a cura di), *La democrazia industriale. Il caso italiano*, Editori Riuniti, Roma, 1980, p. 13, afferma che «l'impresa non è un astro isolato che percorre spazi infiniti, ma è parte di un sistema economico-politico, che la condiziona e che in definitiva ne viene condizionato a propria volta».

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

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

soluzioni alla non rinviabile questione ambientale (*infra*, § 3). All'esito della risposta a tali interrogativi, si potrà sostenere, con ragionevole convinzione, che la tutela del bene ambiente (art. 9 Cost.) rappresenta il terzo elemento di bilanciamento tra i valori dell'economia e del profitto (art. 41 Cost., art. 16 Carta Nizza; libertà economiche e tutela della concorrenza previste nel TFUE) e quelli della tutela del lavoro (artt. 3, 4, 35 ss. Cost. e diritti sociali enunciati nel TFUE e nella Carta di Nizza)¹⁴. Soggetto attivo nella ricerca del punto di equilibrio¹⁵ tra impresa, lavoro e ambiente, alla base di ogni organizzazione imprenditoriale, sono i sindacati, pur se risentono, allo stato, di una profonda crisi di rappresentatività (*infra*, § 4).

2. La dimensione pubblicistica degli obblighi di salute e sicurezza.

A livello comunitario, con la direttiva-quadro 89/391/CEE del 12 giugno 1989¹⁶ le istituzioni comunitarie hanno investito le imprese di forti pressioni regolative, unitamente ad 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»¹⁷. Oggi, purtroppo, a distanza di anni, registriamo timidi segnali di integrazione tra le politiche di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e le più generali politiche di tutela dell'ambiente¹⁸, con la conseguenza che il complesso quadro regolatorio è stato lasciato all'attuazione dei singoli Stati con statuti diversificati. Sul piano della legislazione europea, ciò che è carente è dunque un disegno organico della normativa sulla prevenzione ambientale e sugli infortuni sul lavoro, con una sovrapposizione degli obblighi e degli adempimenti procedurali previsti dalle singole direttive¹⁹, al punto che «un eccesso di enfasi sugli aspetti tecnici e ingegneristici ha finito con il trascurare la circostanza che, di regola, la prevenzione e gestione di un rischio attuale e non

14 T. TREU, *Trasformazioni delle imprese: reti di imprese e regolazioni del lavoro*, in *Merc. concorrenza regole*, 2012, p. 7 ss. Nella giurisprudenza comunitaria, interessante è la sentenza della Corte giust. UE, 21 dicembre 2016, C-201/15, AGET Iraklis, che ha elevato al rango di diritto fondamentale la libertà d'impresa di cui all'art. 16 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. Per un commento, critico, vedi G. ORLANDINI, *Libertà di stabilimento versus diritto del lavoro: ancora un bilanciamento "sbilanciato" tra libertà economiche e diritti del lavoratore*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2017, p. 203 ss.

15 R. DEL PUNTA, *Mercato o gerarchia? Il disagio del diritto del lavoro nell'era delle esternalizzazioni*, in *Dir. merc. lav.*, 2000, p. 49 ss.

16 M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991; G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima Sicurezza possibile alla Massima Sicurezza effettivamente applicata?* in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2015, § 1.

17 R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, in *Dir. rel. ind.*, 1999, n. 2, p. 155.

18 Significativa in tal senso è stata la direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, ritenuta fondamentale per gestire la transizione verso un'economia globale sostenibile coniugando redditività a lungo termine, giustizia sociale e protezione dell'ambiente. Sul tema si veda 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, p. 1 ss.

19 Si pensi alla direttiva c.d. Seveso (direttiva 82/501/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1982, sui rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali; direttiva 96/82/CE; direttiva 2003/105/CE; direttiva 2012/18/UE), al regolamento c.d. REACH (Regolamento CE n. 1907/2006, concernente la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche), alle direttive contro i rischi derivanti da agenti chimici (direttiva 98/24/CE del Consiglio; direttiva 2000/39/CE della Commissione) e quelle contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni (direttiva 2017/2398/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 dicembre 2017).

solo potenziale non è una conseguenza meccanica della interazione tra esseri umani, tecnologie e procedure di sicurezza, quanto il risultato della stessa interazione, non razionalmente determinabile, tra gruppi di persone soprattutto là dove questo avvenga in contesti produttivi incentrati su logiche gerarchiche di comando, controllo e sanzione»²⁰.

Nell'ordinamento italiano, la salvaguardia dell'ambiente continua ad essere (quasi) del tutto assente dal quadro legislativo lavoristico²¹, restando, al massimo, «un benefico effetto 'preterintenzionale' della messa a regime dell'ambiente interno»²². Un sistema complessivamente evoluto sotto il profilo formale ma «poco incline ad accogliere una nozione ampia, dinamica e articolata di rischio, ancora troppo sbilanciato sul profilo della *safety* (sicurezza dei lavoratori) rispetto alla *security* (sicurezza dell'azienda e del territorio)»²³.

In questo quadro regolativo, punto di partenza per comprendere se gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza si debbano estendere anche alla tutela del bene ambientale è l'art. 2087 c.c., da leggere in stretta correlazione con gli artt. 32 e 41 Cost. Il collegamento con i disposti costituzionali consente di affermare che a carico del datore di lavoro vi è non solo un obbligo positivo di adottare le misure di sicurezza, ma anche quello negativo di astenersi da ogni iniziativa che possa risultare pregiudizievole per l'integrità psicofisica del prestatore di lavoro²⁴. I canoni richiamati dall'art. 2087 c.c. «possono, anzi debbono, dilatare la sfera dell'obbligo ben oltre l'ambito segnato dalla stessa legislazione prevenzionale e, quindi, dai precetti del diritto pubblico»²⁵. Non v'è infatti alcun motivo «per escludere che la *solutio* dell'obbligazione soddisfi, oltre all'interesse personale (e, persino, personalissimo) del creditore, anche interessi od obiettivi più generali, al cui presidio sono posti strumenti persuasivi qualitativamente diversi rispetto ai mezzi di reazione tipici del diritto privato»²⁶. In questa direzione deve essere interpretata la nozione di prevenzione delineata dall'art. 2, comma 1, lett. n), d.lgs. n. 81/2008, 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

20 M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali (e ambientali): sistemi di welfare, tutele del lavoro, relazioni industriali*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, n. 3, p. 593 s.

21 L'ambiente esterno è nominato in due disposizioni del d.lgs. n. 81/2008: art. 2, comma 1, lett. n): «prevenzione: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno»; art. 18, comma 1, lett. q): «prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio».

22 R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza*, cit., p. 159.

23 M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali*, cit., p. 595.

24 R. DEL PUNTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2006, n. 110, § 4, il quale evidenzia «il carattere assoluto del diritto all'integrità fisica del lavoratore, ponendo il valore della persona come limite assoluto che non può venire sacrificato dalla logica economica della produzione». In tal senso si veda anche A. MARCIANÒ, *Ambiente di lavoro e inquinamento: profili per la sicurezza*, in AA.VV. (a cura di), *Valori della persona e modelli di tutela contro i rischi ambientali e genotossici. Esperienze a confronto*, Firenze University Press, Firenze, 2008, p. 103 s., secondo cui «lo stesso concetto di "rischio ambientale" rapportato allo specifico settore dei rapporti di lavoro impone di considerare non solo le situazioni di pericolo o di danno tradizionalmente derivanti dal tipo e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche quelle provenienti dal contesto ambientale nel quale l'attività viene esplicata»; G. LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, in L. GUAGLIANONE-F. MALZANI (a cura di), *Come cambia l'ambiente di lavoro: regole, rischi, tecnologia*, cit., p. 53, che afferma come «a fronte di una profonda trasformazione del lavoro e dei modi di lavorare, il riferimento all'ambiente di lavoro come tradizionalmente inteso non consentirebbe di dare corpo ai principi di prevenzione e di tutela che l'ordinamento afferma e enfatizza».

25 L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1976, p. 54.

26 Ivi, 58.

popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno». Lo stesso t.u. Sicurezza, all'art. 18, comma 1, lett. q), prevede l'obbligo di «prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio». L'apparato prevenzionistico non si limita dunque alla prevenzione e gestione dei rischi che incombono sul prestatore di lavoro e sulla comunità aziendale, ma estende la propria portata agli effetti che quei rischi e i sistemi di prevenzione adoperati per rimuoverli possono implicare per la popolazione e per l'ambiente esterno²⁷.

La connessione diretta tra salvaguardia ambientale e organizzazione del lavoro è rinvenibile, non solo nella sopra descritta nozione di prevenzione, ma anche (e soprattutto) nel documento di valutazione dei rischi, la cui definizione è contenuta nell'art. 2, comma 1, lett. q)²⁸. L'«adempimento-cardine attorno al quale ruota, in sostanza, tutto il nuovo sistema prevenzionale»²⁹, abbraccia un'idea di organizzazione del lavoro che parrebbe evocare «non solo una realtà logistica-funzionale (il luogo di lavoro ed il ciclo produttivo), ma anche lo stesso insieme delle regole del processo di lavoro»³⁰.

Alla luce di tali considerazioni possiamo giungere ad una prima conclusione: il datore di lavoro è gravato dall'obbligo di individuare le migliori soluzioni organizzative, secondo la massima sicurezza tecnicamente possibile³¹, idonee ad evitare il rischio ambientale avendo a riguardo la salute e il benessere dei lavoratori unitamente al rispetto della salute della popolazione, dell'integrità dell'ambiente circostante e dell'ecosistema in cui l'attività imprenditoriale opera e si sviluppa³².

27 F. FOCARETA, *La sicurezza sul lavoro dopo il decreto legislativo n. 626 del 1994*, in *Dir. rel. ind.*, 1995, n. 1, p. 9, secondo il quale «il datore di lavoro è tenuto, anche, ad evitare la “esternalizzazione” dei rischi dell'impresa, scaricando sull'ambiente esterno nocività o pericoli dell'attività produttiva, e a prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno»; D. Ceglie, *Cantieri temporanei e mobili: obblighi, procedure e responsabilità*, in M. RUSCIANO-G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, Torino, 2007, p. 579, la nozione di prevenzione deve tenere conto anche «del problema del corretto smaltimento dei rifiuti, dell'impatto ambientale delle proprie attività, dell'ecosistema del particolare territorio sul quale opera».

28 Si veda anche l'art. 15, comma 1, d.lgs. n. 81/2008, a norma del quale tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro figurano: «a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro».

29 A. STOLFA, *La valutazione dei rischi*, Working Paper di Olympus, 2014, n. 36, p. 3.

30 P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, Working Paper di Olympus, 2011, n. 1, p. 1.

31 G. NATULLO, *Il quadro normativo dal Codice civile al Codice della sicurezza sul lavoro. Dalla Massima sicurezza (astrattamente possibile alla Massima sicurezza ragionevolmente (concretamente) applicata)?*, in Working Paper di Olympus, 2014, n. 39, p. 1. Per una lettura dell'art. 2087 c.c. con il principio di precauzione di cui all'art. 191 del TFUE si veda A. VISCOMI, *Amianto: precauzione, prevenzione e responsabilità*, in L. MONTUSCHI-G. INSOLERA (a cura di), *Il rischio da amianto. Questioni sulla responsabilità civile e penale*, Bononia University Press, Bologna, 2006, p. 48 ss.

32 P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, Adapt University Press, Modena, 2018, p. 197, il quale efficacemente afferma che «l'articolazione soggettiva dei rischi ambientali connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa deve quindi essere ordinata per cerchi concentrici, la cui ampiezza cresce in proporzione all'ampliarsi della nocività degli eventi e dei rischi considerati: dal cerchio più stretto degli eventi e delle condizioni ambientali nocive per la salute del singolo prestatore di lavoro, per la salute di altri prestatori di lavoro e per l'ambiente di lavoro, a quello più ampio degli eventi la cui nocività si estende all'ambiente “esterno” e alla popolazione»; M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali*, cit., p. 594, che finalizza la normativa di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro «alla riduzione dei fattori di vulnerabilità delle comunità aziendali (intese come insieme integrato di persone, macchinari, attrezzature ed

L'errata o la mancata valutazione e interazione (circolare) dei fattori di rischio rinvenuti dall'organizzazione del lavoro, dall'organizzazione della produzione e dagli input esterni di ordine politico, sociale e ambientale sono del resto alla base dei maggiori disastri ambientali e tecnologici della storia³³. I rischi oggetto di valutazione, secondo una dimensione pubblicistica degli obblighi datoriali, attengono perciò all'organizzazione del processo produttivo ed, in particolare, alle condizioni impiantistiche e manutentive, alla complessità organizzativa delle lavorazioni, all'organizzazione dei ruoli e all'adeguata formazione delle competenze, alla movimentazione dei materiali, alla gravosità del lavoro e alle procedure di realizzazione del processo produttivo³⁴, che possano incidere direttamente o indirettamente sull'integrità del bene ambientale³⁵.

2.1. La destrutturazione del luogo di lavoro: gli obblighi di sicurezza nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

La *vis* espansiva dell'art. 2087 c.c. pone l'attuale questione degli obblighi di sicurezza nei confronti dei lavoratori che svolgono la propria prestazione al di fuori dell'unità produttiva; in sostanza si tratta di verificare se l'obbligo di sicurezza debba continuare a tradursi nell'obbligo di garantire la salubrità dell'ambiente non più soggetto al «dominio del datore di lavoro»³⁶ e come ed entro quali limiti il principio di prevenzione, riletto in chiave di sostenibilità, debba operare in una simile circostanza. La destrutturazione del luogo di lavoro (che trova la sua più efficace espressione nel lavoro agile) pone la questione della perimetrazione spaziale degli obblighi datoriali in materia di salute e sicurezza «negli» ambienti esterni all'azienda in cui il lavoratore svolge la propria prestazione di lavoro, soprattutto in quei rapporti di lavoro in cui «i vincoli di subordinazione si attenuano, cedendo il passo all'autonomia nell'esecuzione del rapporto e a forme di lavoro intellettuale, cognitivo, smaterializzato, globalizzato e ubiquitario»³⁷.

Nei modelli organizzativi e produttivi in cui sono presenti prestazioni caratterizzate da elevate professionalità o, inversamente, a basso contenuto (c.d. subordinazione attenuata), il potere direttivo non può esprimersi con direttive puntuali e specifiche, soprattutto in presenza di modelli organizzativi improntati alla valutazione dei risultati (ed al raggiungimento di specifici obiettivi)³⁸.

edifici) secondo logiche di vera prevenzione e di puntuale risposta organizzativa alle diverse tipologie di rischio (naturale o ambientale) che sono destinate a innestarsi su contesti di per sé pericolosi come le aree destinate alla produzione di beni o servizi».

33 Si pensi al disastro chimico della Icmesa di Seveso, ai disastri nucleari di Cernobyl e di Fukushima, a quelli petroliferi della Exxon Valdez e della Deepwater Horizon.

34 La Francia ha adottato una serie di provvedimenti con cui il legislatore ha esteso il campo di applicazione oggettivo dell'obbligo di salvaguardia della qualità dell'ambiente di lavoro all'ambiente in generale (legge c.d. Grenelle *loi n. 2009-967 du 3 août 2009*; legge Bachelot *loi n. 2003-699 du 30 juillet 2003*; riconducendo nella nozione di rischio industriale il rischio ambientale in senso lato; estendendo l'obbligo di informazione sindacale in materia di salute e sicurezza alle questioni ambientali; attribuendo ai lavoratori il diritto di c.d. allarme ambientale (*loi n. 2013-316*).

35 Per una disamina delle fattispecie penali si veda P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 199 ss.; V. TRIGGIANI-R. ROSSI-R. NITTI-A. AMATO-V.B. MUSCATIELLO (a cura di), *Diritto penale dell'ambiente*, Cacucci, Bari, 2023.

36 A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 2011, p. 242.

37 P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 206 s.

38 E. GHERA, *Il lavoro autonomo nella riforma del diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, n. 4, I, p. 518, sostituisce il concetto di dipendenza gerarchica con quello della «valutazione dei risultati»; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2006, n. 106, p. 9, riconduce la subordinazione-coordinamento (unitamente alla subordinazione-etero-direzione) all'art. 2094 c.c. connotandola dalla ricorrenza di una prestazione «organizzata a rischio dell'imprenditore» ove

La destrutturazione del tempo e del luogo di lavoro conducono quindi l'interprete verso un diverso ed innovativo concetto di trovarsi al lavoro, nell'esercizio delle proprie attività e a disposizione del datore di lavoro, da intendersi secondo un profilo sostanziale e funzionale; ciò che rileva è lo svolgimento di un'attività strettamente connessa alla prestazione principale.

La subordinazione, che si identifica con la prestazione di lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore, è strumentale alla realizzazione del risultato della prestazione, che l'art. 2094 c.c. configura come la collaborazione nell'impresa. Ciò sottolinea l'importanza dell'aspettativa del creditore al risultato della prestazione e, perciò, del suo interesse al coordinamento e quindi all'organizzazione dell'attività lavorativa del debitore. In questo senso specifico nella collaborazione è da ravvisare lo scopo della prestazione e quindi il criterio per la tipizzazione della subordinazione e, nello stesso tempo, il riflesso del fenomeno dell'organizzazione sull'obbligazione di lavoro³⁹.

Da quanto precede viene in evidenza l'identificazione, almeno tendenziale, della subordinazione, finalizzata al risultato della collaborazione, con l'inserzione del prestatore di lavoro nell'organizzazione dell'impresa e, in definitiva, con la continuità o disponibilità nel tempo della prestazione di lavoro verso il datore, nella quale è da ravvisare l'essenza del vincolo della subordinazione tecnico-funzionale⁴⁰. Pertanto, per collaborare "nell'impresa" non è necessario un inserimento fisico della persona nella struttura aziendale, ma può essere sufficiente anche soltanto il collegamento funzionale della prestazione con l'organizzazione.

Sul piano della sicurezza, l'art. 2, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2008, qualifica il datore di lavoro come «il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa». specularmente, per lavoratore, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a), del medesimo decreto legislativo, si intende la «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato».

Tuttavia, pur valorizzando la vocazione universalistica del Testo unico sulla sicurezza⁴¹, l'ostacolo maggiore è contenuto nell'art. 62 secondo il quale per luoghi di lavoro devono intendersi gli spazi destinati ad ospitare posti di lavoro, ubicati all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché ogni altro luogo di «pertinenza dell'azienda o dell'unità produttiva accessibile al lavoratore nell'ambito del proprio lavoro». Secondo un'interpretazione estensiva, dunque, la nozione di pertinenza aziendale deve intendersi in senso funzionale all'organizzazione produttiva, prescindendo dalla identificazione di un preciso spazio fisico in cui il lavoratore svolge la propria prestazione di lavoro⁴². Condivisibili sono, pertanto, le conclusioni di chi ha constatato come l'ambiente di lavoro, concepito come «parametro fisico che si inserisce nello schema causa-effetto dell'evento

«la subordinazione si presenta nella sua espressione minima, cioè come semplice dipendenza o vincolo di disponibilità continuativa al controllo del datore»; D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazione organizzative*, cit., p. 12, segna la subordinazione-coordinamento con «un elevato livello di autoregolazione (autonomia nella subordinazione)».

³⁹ *Amplius* M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 111 ss. del manoscritto.

⁴⁰ Sul rapporto tra contratto di lavoro e organizzazione si veda M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova, 1996; nonché M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Cedam, Padova, 2002.

⁴¹ F. CARINCI, *La telenovela del T.U. sulla sicurezza: la nuova delega con qualche succosa anticipazione*, in *Arg. dir. lav.*, 2008, n. 2, I, p. 343 ss.; V. SPEZIALE, *La nuova legge sulla sicurezza del lavoro*, Working Paper CSDL "Massimo D'Antona" - IT, 2007, n. 60.

⁴² V. PASQUARELLA, *L'organizzazione della sicurezza in alcune tipologie di lavoro revisionate dal Jobs Act*, in *Dir. sic. lav.*, 2016, n. 1, p. 115.

dannoso», sia «già superato dallo stesso art. 2087 c.c., che impone all'imprenditore di adottare le misure di sicurezza non necessariamente nel solo luogo fisico dove si svolge la prestazione, bensì nell'esercizio dell'impresa»⁴³.

Possiamo, quindi, arricchire la precedente conclusione con un'ulteriore affermazione. La dilatazione del concetto di ambiente di lavoro produce due conseguenze, strettamente correlate tra loro: da un lato i fattori di rischio non sono più limitati agli agenti tradizionali dell'unità produttiva e dall'altro gli effetti dell'ambiente di lavoro *latu sensu* considerato incidono sulla sfera lavorativa e personale del lavoratore⁴⁴.

Il corollario di questa conclusione è che la violazione degli obblighi prevenzionistici connessi alla tutela della popolazione e dell'ambiente rilevano non solo ai fini dell'attribuzione della responsabilità datoriale, ma anche in termini di esatto adempimento della prestazione lavorativa, nella misura in cui l'obbligo di sicurezza e le relative declinazioni di carattere speciale si riconducano nel novero delle obbligazioni in capo anche al prestatore di lavoro. Il rapporto di «integrazione funzionale» tra attività lavorativa e organizzazione datoriale incide sugli obblighi gravanti sul prestatore di lavoro⁴⁵, tale da poter qualificare l'obbligazione lavorativa «dovere di responsabilizzazione orientato verso il raggiungimento di risultati»⁴⁶. Il d.lgs. n. 81/2008 configura l'obbligo di sicurezza da parte del lavoratore come una «posizione di vincolo compresa nel contenuto della prestazione oggetto dell'obbligo fondamentale di lavorare»⁴⁷. Ne consegue che i modelli organizzativi devono essere progettati tenendo in massima considerazione la declaratoria professionale e, quindi, il grado di responsabilità del lavoratore inserito nel processo produttivo, il quale dovrà autodeterminarsi ai fini della gestione dei fattori di rischio che direttamente o indirettamente possano incidere sull'ambiente di lavoro *latu sensu* considerato⁴⁸.

Una conferma della tesi proposta è rinvenibile nella modifica dell'art. 2086 c.c. ad opera del d.lgs. n. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza) secondo la quale l'imprenditore ha il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione della crisi di impresa e della perdita della continuità aziendale. La novella esprime perciò «un criterio generale di corretta amministrazione dell'impresa sicché si può validamente sostenere che introduca una speciale declinazione della clausola generale di correttezza e buona fede in quanto idonea a fondare obblighi di protezione correlati allo svolgimento di un'attività potenzialmente dannosa per quanti vi entrino in contatto e che, perciò, diviene destinataria di regole di comportamento la cui violazione, in presenza di un danno, può comportare, a carico di chi (in primo luogo, gli amministratori) quell'attività abbia posto in essere, una responsabilità risarcitoria»⁴⁹.

43 G. LOY, *Al principio, sta il principio della fatalità*, cit., p. 53.

44 G. LOY, *op. cit.*, p. 63.

45 C. CESTER-M.G. MATTAROLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro, Art. 2104*, in *Il Codice Civile Commentario*, Giuffrè, Milano, 2007.

46 M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, cit., p. 104 del manoscritto.

47 M. CORRIAS, *I lavoratori*, in M. PERSIANI-M. LEPORE (a cura di), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Utet, Torino, 2012.

48 Interessante è la previsione contenuta nel Codice etico del Gruppo Bonfiglioli secondo la quale le disposizioni contenute nel Codice ivi incluse quelle relative alla tutela dell'ambiente sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dirigenti e dei dipendenti, la cui violazione o non applicazione, anche parziale, costituisce inadempimento contrattuale ed illecito disciplinare etico, con la conseguente adozione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità o recidività delle condotte.

49 Così C. GAROFALO, *Sugli "assetti adeguati" di cui al secondo comma dell'art. 2086 Cod. civ.*, in *Arg. dir. lav.*, 2023, n. 5, p. 962.

3. Il nuovo ruolo della Responsabilità sociale di impresa.

La responsabilizzazione delle imprese e dei lavoratori alle questioni sociali e ambientali è sempre stata relegata alle pratiche di *corporate social responsibility*⁵⁰ nella gestione dei rapporti di lavoro. L'art. 1, comma 2, lett. ff), d.lgs. n. 81/2008, definisce la responsabilità sociale d'impresa (d'ora in poi RSI) come «integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate». Sebbene dunque il legislatore riconosca in esse «una valida strategia di gestione e realizzazione, in una logica convergente, di una pluralità di diversi obiettivi, quali, appunto, quello antinfortunistico e quello relativo alla protezione dell'ambiente»⁵¹, il carattere della volontarietà evidenzia, in linea con la concezione europea della responsabilità sociale d'impresa⁵², il chiaro intento di non voler provvedere all'imposizione di tali pratiche attraverso l'utilizzo dell'obbligo giuridico⁵³.

Si pone pertanto la questione se sia possibile inserire nel regolamento negoziale (individuale o collettivo) l'obbligo del datore di lavoro di predisporre un'organizzazione del lavoro improntata all'esclusione, alla limitazione o al contenimento dei rischi ambientali, secondo il principio della sostenibilità ambientale⁵⁴ o viceversa ritenere che la tutela dell'ambiente e dell'ecosistema fuoriesca del perimetro contrattuale relegando le scelte imprenditoriali alla sola componente volontaria⁵⁵.

50 Fondatore del concetto di RSI è H.R. BOWEN, *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper&Brothers, New York, 1953. Per una classificazione definitiva si veda E. GARRIGA-D. MELÈ, *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory*, in *Journal of Business Ethics*, 2004, n. 53, p. 51 ss. In particolare, M. FRIEDMAN, *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*, in *The New York Times Magazine*, 13 settembre 1970, afferma che l'impresa è solo uno strumento per la produzione di ricchezza ed ogni attività sociale è diretta a raggiungere risultati economici; M. BARBERA, «Noi siamo quello che facciamo». *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2014, p. 631 ss., sostiene invece che l'impresa riveste il ruolo di «attore politico». Per una visione istituzionalista dell'impresa si veda M. LIBERTINI, *Impresa e finalità sociali. Riflessioni sulla teoria della responsabilità sociale dell'impresa*, in *Riv. società*, 2009, vol. 57, p. 1 ss.

51 A. LEVI, *Tutela del lavoro e tutela dell'ambiente: divergenze e convergenze di due ordinamenti a confronto*, in AA.VV. (a cura di), *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. II. Contratti di lavoro*, Jovene, Napoli, 2011, p. 1109.

52 J. CREMERS, *Management and worker involvement: cat and mouse or win-win?* in S. VITOLS-N. KLUGE (a cura di), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, ETUI, 2011, p. 81 ss.

53 F. SAMMARCO, *La sicurezza del lavoro tra responsabilità sociale e sostenibilità aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 354.

54 Si domanda se e in che misura il principio di prevenzione e quello dello sviluppo sostenibile debbano operare, in termini prescrittivi, nei confronti di quei profili di connessione tra organizzazione del lavoro, tutela della salute e sicurezza e salvaguardia delle risorse materiali e naturali, all'interno dei contratti di lavoro, P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 218 ss., in particolare l'A., nella direzione di una interpretazione estensiva, avanza «una lettura del principio dello sviluppo sostenibile alla stregua di una obbligazione di mezzi in forza della quale l'oggetto dell'obbligazione non sarebbe identificato con il raggiungimento di uno scopo, bensì con la messa in atto di tutte le misure possibili per conseguirlo. Si potrebbe cioè giustificare una rilettura del contratto di lavoro in chiave di sostenibilità ambientale attraverso il ricorso alla categoria dei c.d. obblighi di protezione o c.d. accessori, per cui il principio in esame assumerebbe rilevanza per l'obbligo generale - lo scambio tra lavoro e retribuzione - per il tramite delle clausole generali di diligenza, correttezza e buona fede».

55 C. GAROFALO, *Sugli "assetti adeguati"*, cit., p. 967, che con riferimento alla modifica dell'art. 2086 c.c. ad opera del d.lgs. n. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza) afferma che «il valore protetto è la sostenibilità dell'impresa, là dove organizzata in modo adeguato nell'ottica della tutela dei terzi investitori, dei finanziatori esterni, dei creditori, dei lavoratori e di tutti coloro cui viene richiesto di dare fiducia all'organizzazione».

Prescindendo dal dibattito sulla compatibilità tra la volontarietà dei comportamenti sociali e la loro prescrittibilità⁵⁶; appare dunque interessante indagare alcune questioni:

- è possibile ritenere la RSI un limite funzionale alla libertà di iniziativa economica, in modo da non potersi svolgere «in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana»⁵⁷?

- i beneficiari della prassi socialmente responsabile hanno strumenti di tutela dei propri interessi? È possibile prevedere un sistema di sanzioni dei comportamenti volontariamente presi?

- ed infine, quali sono le metodologie più efficaci per perseguire tali comportamenti sociali?

L'opzione di fondo per fornire risposte concrete a tali interrogativi è certamente quella di abbandonare l'idea che l'impresa non possa inseguire anche finalità etiche e sociali; è necessario quindi pensare ad un nuovo ruolo della RSI⁵⁸ nel *management* aziendale indirizzato verso strategie adeguate a rispondere alle sfide sociali, economiche e ambientali, rilanciate dall'Agenda ONU 2023.

3.1. La “giuridificazione” e la sanzionabilità dei comportamenti sociali ed ambientali.

Il fenomeno della RSI appartiene al mercato⁵⁹ e affonda il suo fondamento teorico nella c.d. «etica degli affari»⁶⁰. L'attività d'impresa, oltre il perseguimento di legittime finalità lucrative, non si deve limitare al rispetto di prescrizioni o vincoli giuridici, ma dovrà adottare «tutte quelle cautele utili a prevenire ed evitare i pericoli e i pregiudizi che dalle proprie iniziative potrebbero derivare alla comunità in cui opera o anche alle generazioni future»⁶¹. La Commissione europea nel 2001 definisce, infatti, il fenomeno della RSI in termini di «integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate»⁶², in linea del resto con la definizione del t.u. Sicurezza. È stato efficacemente osservato che «ciò che è buono per la società è buono anche per l'impresa»⁶³; quindi un'attività economica che si orienti verso l'utilità comune ovvero l'utilità sociale⁶⁴ (o perlomeno non entri in contrasto con essa), può solo generare nel medio-lungo periodo effetti positivi sulla stessa redditività aziendale.

56 M. DELL'OLIO, *Per non concludere*, in L. MONTUSCHI-P. TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006, p. 247 ss., il quale evidenzia l'inconsistenza logico-giuridica di attribuire carattere obbligatorio a ciò che è volontario o addirittura di responsabilità sociale.

57 Art. 41, comma 2, Cost., come mod. dall'art. 2, comma 1, lett. a), della legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1.

58 D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 73, secondo il quale è necessario fare una «scelta di campo e decidere di approcciarsi al tema della RSI in maniera diffidente, negando all'impresa qualsiasi velleità etica in quanto interessata unicamente alla massimizzazione del profitto oppure attribuire a quest'ultima un ruolo istituzionale o come ha sostenuto Barbera di “attore politico”, cioè di soggetto decisore che dà voce non solo ai propri interessi ma anche a quelli collettivi. [...] Non si può che condividere a questa seconda visione della RSI più aderente ad un approccio pragmatico che cerca soluzioni e non solo teorie».

59 M. NAPOLI, *Prefazione. Un dialogo sulla responsabilità sociale delle imprese*, in M. NAPOLI (a cura di), *La responsabilità sociale delle imprese*, Vita e Pensiero, Milano, 2005, p. VII ss.

60 G. ALPA, *Responsabilità sociale dell'impresa, enti non profit, etica degli affari*, in *Economia e diritto del terziario*, 2011, n. 2, p. 199 ss.; G. ROSSI, *L'Etica degli affari*, in *Riv. società*, 1992, n. 3, p. 538 ss.

61 Così G. ALPA, *Prefazione*, in G. CONTE (a cura di), *La responsabilità sociale dell'impresa. Tra diritto, etica ed economia*, Laterza, Bari, 2008, p. VI.

62 Libro verde della Commissione europea, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM(2001)366def.; si vedano di recente anche Commissione europea, *Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-2014 in materia di RSI*, COM(2011)681def.; *Piano d'azione imprenditorialità 2020*, COM(2012)795def.

63 A. TURSI, *Responsabilità sociale, “etica d'impresa” e diritto del lavoro*, in *Lavoro e dir.*, 2006, p. 71.

L'art. 41 Cost. non si limita infatti a tutelare la libera concorrenza tra le imprese secondo il paradigma del libero mercato (oggi diremmo globalizzato); ma indirizza, o meglio, pone dei limiti esterni⁶⁵ al suo legittimo svolgimento, in modo da garantire alla collettività l'effettivo godimento dei diritti previsti dalla Costituzione⁶⁶, ivi incluso il diritto ad un ambiente salubre (*infra*, § 4). Del resto, la RSI impatta proprio su libertà e diritti di rilevanza costituzionale: la tutela della libertà sindacale, la lotta al lavoro minorile, forzato, coatto, le garanzie di condizioni minime di dignità del lavoro sul piano salariale e dell'incolumità fisica e della sicurezza sociale⁶⁷; ambiti in cui emergono le insufficienze delle tecniche di *hard law* di tutela del diritto del lavoro⁶⁸.

La forte componente etica della RSI insieme al carattere volontario dell'assunzione del comportamento socialmente rilevante, pongono la questione sulla sua eventuale "giuridificazione" e conseguente sanzionabilità. Superare il dogma per il quale «ciò che è volontario non è cogente», non è cosa semplice, rappresentando un "paradosso" rendere obbligatorio ciò che è eticamente dovuto e quindi sanzionarlo.

Assumere, tuttavia, un impegno sociale nei confronti degli *stakeholder* può determinare una conseguenza pratica nei confronti delle aziende che non realizzano il comportamento preso. Sul piano del diritto positivo, l'art. 1322 c.c. stabilisce che le parti possono concludere contratti atipici purché «siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico», creando, dunque, un legame con l'utilità sociale del secondo comma dell'art. 41 Cost.

64 A. BALDASSARRE, voce *Iniziativa economica privata*, in *Enc. dir.*, XXI, Giuffrè, Milano, 1971, p. 582; U. BELVISO, *Il concetto di iniziativa economica privata nella Costituzione*, in *Riv. dir. comm.*, 1961, p. 149. Nella direzione di concepire l'utilità sociale di cui all'art. 41 Cost. in termini di responsabilità sociale ed ecologica si pone il documento "Acceleriamo la transizione alla sostenibilità. Le imprese per l'Agenda 2030", noto anche come "Patto Milano 2019" (reperibile sul sito dell'ASviS), con il quale si valorizza la promozione di lavoro buono e dignitoso, la limitazione del degrado sociale, capaci di garantire maggiore produttività alle imprese, perseguendo la parità di genere e tra generazioni, valorizzando tutte le diversità.

65 R. NIRO, *Art. 41*, in R. Bifulco, in A. CELOTTO-M. OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Utet, Torino, 2006, ricorda che «deve ritenersi che il diritto di cui al 1° e al 2° co. dell'art. 41 non è riconosciuto dalla Costituzione in modo assoluto, ma solo entro i limiti fissati dal 2° co. dell'articolo stesso, limiti esterni al diritto, i quali incidono quindi sulla configurazione della situazione soggettiva di libertà».

66 M. LUCIANI, *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, Cedam, Padova, 1983, p. 582 ss., che qualifica l'utilità sociale quale «principio-valvola» che consente «l'adattamento dell'ordinamento al mutare dei fatti sociali», ma anche quale «concetto di valore» intriso di «giustizia sociale», che partecipa dei caratteri dei valori costituzionali che connotano l'ordinamento, e che quindi è teso alla realizzazione di quel progetto di trasformazione della società italiana voluto dal comma 2 dell'art. 3 Cost.; M. MAZZIOTI DI CELSO, *Il diritto al lavoro*, Giuffrè, Milano, 1956, p. 153, parla di una «norma in bianco».

67 P. CAVALERI, *Iniziativa economica privata e Costituzione «Vivente»*, Cedam, Padova, 1978, p. 37 s., il quale individua nell'utilità sociale una sorta di «nucleo minimo» corrispondente al complesso di «valori che la Costituzione protegge con norme specifiche in materia di libertà personale, sindacale, di espressione e di informazione, di insegnamento; di diritto alla salute, al salario sufficiente, all'assistenza e previdenza; di tutela del paesaggio».

68 M. FERRARESI, *Responsabilità sociale d'impresa e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2012, p. 21 ss. In ambito europeo, interessante l'osservazione di F. FERRI, *Il diritto dell'Unione Europea post "Europa 2020": alterazioni nei rapporti giuridici tra ordinamenti e possibili effetti*, in *Riv. trim. dir. priv.*, 2018, p. 723 ss., il quale evidenzia che con Europa 2020 l'approccio circa i rapporti giuridici verticali dell'Unione europea è cambiato nel senso di affiancare una *soft law* con una *hard law*, «mettendole entrambe in connessione dinamica».

Lo strumento principale attraverso il quale si realizza la RSI all'interno delle aziende è il codice di condotta⁶⁹ con connotazione tipicamente volontaria⁷⁰.

La vincolatività giuridica delle regole contenute nei codici, soprattutto dopo la loro pubblicazione, potrebbe rinvenirsi nell'istituto della promessa unilaterale "atipica", che realizza una causa in concreto⁷¹ e sia costruita sul paradigma dell'art. 1333 c.c., il quale, come noto, consente il rifiuto degli effetti da parte del destinatario.

La causa della promessa unilaterale può rinvenirsi sia nell'interesse dell'impresa a evitare un discredito commerciale⁷², sia a soddisfare un interesse patrimoniale⁷³, soprattutto se connesso ad incentivi economici e normativi (*infra*, § 3.3.).

Altra ipotesi applicativa è la promessa al pubblico *ex art.* 1989 c.c.⁷⁴ nel momento in cui l'azienda rende noto che applicherà determinati *standard* di trattamento ai dipendenti, come ad esempio i *labour standards* delle Convenzioni OIL, l'Agenda 21, la Dichiarazione di Rio su ambiente e sviluppo, la Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici.

Le tesi proposte, tuttavia, si collocano essenzialmente sul piano dell'autonomia individuale, ponendo perciò un problema di applicazione generalizzata degli impegni presi. Al fine di superare l'ostacolo, si potrebbe assimilare il codice di condotta ai regolamenti interni aziendali⁷⁵ attraverso i quali l'impresa assume comportamenti i cui effetti si riverberano nei confronti dell'intera struttura aziendale. I regolamenti aziendali rappresentano, sin dalla loro origine, una forma di garanzia dei diritti dei lavoratori, consistente in una autolimitazione del potere datoriale, che scaturisce dalla redazione e susseguente pubblicazione del regolamento⁷⁶.

Se poi il regolamento è concordato con la controparte sindacale esso assume la natura di vero e proprio contratto collettivo aziendale (*infra*, § 3.2.).

La "giuridificazione" della RSI è quindi possibile, nell'ottica della profittabilità dell'impresa, poiché attraverso di essa si realizza un interesse collettivo che investe direttamente l'azienda: dal punto di vista commerciale il rispetto dei codici di condotta determinerà un accrescimento della credibilità reputazionale sul mercato di riferimento; l'osservanza degli *standard* di tutela per i lavoratori e l'ambiente circostante comporterà una drastica riduzione del tasso di conflittualità anche sindacale; infine, una società socialmente

69 Dizione nella quale far confluire i codici etici, di autodisciplina, di autoregolamentazione, di buona condotta, di buone pratiche. Ai nostri fini si veda la definizione contenuta nell'All. A del Libro verde della Commissione europea, *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, COM (2001)366def., cit.

70 A. PERULLI, *Diritti sociali e mercato globale*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, I, p. 951, che distingue tra codici di condotta "interni" ed "esterni", i primi rivolti ai lavoratori, i secondi agli *stakeholders* che ruotano intorno al complesso aziendale (fornitori, consumatori, ecc.).

71 V. ROPPO, *Il contratto*, Giuffrè, Milano, 2001, p. 126 s., il quale osserva che il fondamento contrattuale della promessa unilaterale atipica necessita della causa *ex art.* 1325, n. 2, c.c.

72 Cass. 14 novembre 1994, n. 9562, in *Giur. it.*, 1995, I, n. 1, p. 1920.

73 A. D'ANGELO, *Le promesse unilaterali*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile: Commentario Articoli 1987-1991*, Giuffrè, Milano, 1996, p. 60 ss.

74 L'applicazione dell'istituto della promessa al pubblico incontra tuttavia il limite di considerare l'insieme dei lavoratori di un'impresa come "pubblico". In tal senso si veda G. BRANCA, *Le promesse unilaterali*, in A. SCIALOJA-G. BRANCA (a cura di), *Commentario del codice civile - Libro IV Delle Obbligazioni - Articoli 1960-1991*, Zanichelli, Bologna, 1959, p. 396.

75 L. MONTUSCHI, *Regolamento aziendali, etica del lavoro e ricerca del consenso*, in *Arg. dir. lav.*, 2001, p. 413 ss.

76 Sulla vincolatività del regolamento si veda Cass. 27 maggio 1996, n. 4870, in *Dir. lav.*, 1997, II, p. 357 ss., con nota di L. INNOCENZI, *Natura del regolamento d'impresa*.

ed eticamente responsabile avrà maggiori margini competitivi rispetto ai concorrenti che non si dotano di strumenti di RSI⁷⁷.

3.2. Il metodo negoziale collettivo in funzione integrativa del precetto legale: il contributo delle relazioni sindacali alla questione ambientale.

Un efficace contributo per sviluppare comportamenti socialmente ed ambientalmente responsabili è il metodo negoziale collettivo in funzione integrativa del precetto legale, quale misura di *soft law* per affrontare la questione ambientale.

In alcune ipotesi, i codici di condotta possono essere concordati con le organizzazioni sindacali e poi recepiti nei contratti collettivi di comparto: in questo caso, il recepimento consentirebbe loro di trasformarsi in contratti aziendali.

Il *welfare* aziendale⁷⁸, in un contesto in cui quello dello Stato arretra a causa di una progressiva riduzione di risorse⁷⁹, rappresenta, perciò, uno strumento atto a favorire il benessere collettivo dei lavoratori, intesi, nell'ottica della RSI, quali *stakeholders* dell'impresa. La salute organizzativa, dunque, può generare un effetto diretto ed indiretto sulla tutela ambientale.

Ci si domanda, quindi, se le misure di *welfare* aziendale, ove siano ispirate a modelli di comportamento che valorizzino il capitale umano, lo sviluppo sociale, la qualità dell'ambiente di lavoro, la flessibilità, la sicurezza del lavoro e la tutela dell'ambiente, possano contribuire in via strutturale a realizzare lo scopo della RSI.

L'area in cui tale risultato può concretizzarsi, sia con misure di *welfare* contrattuale, sia aziendale, può interessare almeno tre ambiti applicativi: a) il tradizionale sistema di remunerazione delle politiche retributive del personale quale forma indiretta di retribuzione; b) il diritto non economico, quali la flessibilità oraria, lo *smart working*, il part-time, il telelavoro, la formazione, ecc.; e, infine, c) la partecipazione dei lavoratori alla *governance* aziendale.

D'altra parte, il *welfare* aziendale nasce nella dimensione collettiva perché riguarda in modo omogeneo tutti i membri di un gruppo o di una categoria accomunati dalla condizione lavorativa, perciò soddisfa un interesse generale che è alla base della RSI⁸⁰. Infine, la costruzione comune di regole sociali a beneficio dei lavoratori attraverso il *welfare* aziendale può risultare direttamente conveniente per l'impresa, dal momento che negli ultimi anni le misure welfaristiche offerte alla generalità dei dipendenti (o a categorie di dipendenti) hanno ricevuto un forte sostegno sul piano della deduzione dei costi dei servizi dall'imponibile del reddito di impresa e, dunque, hanno assicurato un non trascurabile risparmio fiscale⁸¹. Convenienza che si realizza anche indirettamente sul benessere psico-fisico del dipendente

77 Si pensi al "Sistema del Rating di impresa e delle relative premialità" (art. 83, d.lgs. n. 50/2016); alla Certificazione etica SA8000 che impone il rispetto di determinati *standard* sociali soprattutto per le imprese che operano in settori in cui è diffusa la pratica della delocalizzazione produttiva.

78 A. CANDOTTI, *Welfare aziendale, emergenza Covid-19 e sviluppo sostenibile*, in T. TREU (a cura di), *Welfare Aziendale*, Ipsoa, Milano, 2020.

79 R. PESSI, *L'accordo sul modello di welfare aziendale nel distretto industriale pratese: l'avvio di una possibile esperienza di welfare society*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2015, n. 145, p. 134, che parla del passaggio dal *welfare state* alla *welfare society*, in cui «il benessere dei cittadini è rimesso non più al solo Stato, ma alla società nel suo complesso, in un'interazione organizzata tra gli enti pubblici (nelle varie articolazioni territoriali, sulla base del principio della sussidiarietà verticale), le imprese e la società civile organizzata (sindacati, enti no profit e bilaterali, volontariato, cooperative sociali, fondazioni)».

80 Sul concetto di "generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti" si veda la circ. Agenzia Entrate 28 marzo 2018, n. 5/E, e la risposta della medesima Agenzia del 25 gennaio 2019, n. 10.

81 M. SQUEGLIA, *L'evoluzione del "nuovo" welfare aziendale tra valutazione oggettiva dei bisogni, regime fiscale incentivante e contribuzione previdenziale*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, I, n. 1, p. 103 ss.

che sarà più propenso a svolgere la propria prestazione a tutto beneficio della produttività aziendale e di riflesso al contenimento del rischio ambientale.

3.2.1. La retribuzione indiretta.

In un parere sui c.d. *green jobs*⁸², il Comitato economico e sociale europeo ha evidenziato come la contrattazione collettiva sia l'istituzione privilegiata per garantire la protezione ambientale e quella dei lavoratori, anche attraverso l'uso strategico della leva retributiva, affermando che «una nuova consapevolezza verso consumi più sobri libererà risorse da destinare ad altro. Accordi sindacali per obiettivi misurabili e distribuzione dei benefici tra imprese e lavoratori possono essere un sistema utile per poter realizzare una diffusa consapevolezza dell'importanza del risparmio energetico»⁸³.

Nei piani strategici industriali la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico sono sempre più presenti attraverso il raggiungimento di obiettivi verdi al fine della corresponsione di premi di risultato. In tal modo, i sistemi retributivi basati su incentivi al miglioramento ambientale hanno un effetto positivo in termini di riduzione dell'impatto dei processi produttivi sull'ambiente⁸⁴.

Sotto la spinta delle indicazioni programmatiche contenute nell'accordo bilaterale sull'efficienza energetica sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil⁸⁵, molte multinazionali⁸⁶ hanno puntato, ad esempio, sul risparmio energetico (sistemi di

82 L. RUSTICO-F. SPEROTTI, *Working conditions in "green jobs": Women in the renewable energy sector*, in *International Journal of Livestock Research*, 2012, vol. 4, n. 2; P. TOMASSETTI, *Il dialogo sociale per la green economy*, in *Prisma Economia Società Lavoro*, 2011, n. 2, pp. 28-41; L. RUSTICO-M. TIRABOSCHI, *Employment Prospects in the Green Economy: Myth and Reality*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2010, vol. 26, n. 4.

83 Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Lavori verdi" (2011/C 48/04), § 5.3. Si veda anche il Programma ambientale delle Nazioni Unite (UNEP, *Labour and the Environment: A Natural Synergy*, 2007).

84 Per l'idea di retribuzione quale diritto sociale di cittadinanza si veda M. Napoli, *Il lavoro tra cittadinanza e famiglia*, in M. Napoli (a cura di), *Diritto del lavoro. In trasformazione (2010-2014)*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 185. In generale sul rapporto tra diritto del lavoro e cittadinanza, si veda A. Zoppoli, *Cittadinanza, organizzazione sindacale*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" - IT, 2011, n. 131, spec. § 3.

85 Reperibile sul sito web dell'ILO. A livello di contrattazione collettiva nazionale si segnalano i CCNL che hanno recepito le indicazioni programmatiche dell'accordo. Il CCNL Energia e petrolio che prevede la formalizzazione dell'obbligo da parte delle aziende a utilizzare e a sviluppare il modello per la predisposizione di un sistema di gestione integrato (SGI) salute-sicurezza-ambiente, ovvero dall'impegno delle parti a «far crescere in ogni luogo di lavoro la cultura della sostenibilità ambientale attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di formazione del personale». A tal fine, il CCNL obbliga la direzione d'azienda ad attivare confronti annuali con le rappresentanze dei lavoratori volti a definire interventi condivisi e mirati al miglioramento ambientale. Il CCNL chimico-farmaceutico prevede che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente (RLSA) informato attraverso specifici incontri sugli obiettivi di miglioramento e sul livello e la natura degli investimenti; sulle iniziative di bonifica dei siti; su quelle di risparmio energetico e di miglioramento delle prestazioni ambientali; sui sistemi di monitoraggio aziendali richiesti dalle autorità competenti, di iniziative di integrazione tra i sistemi di monitoraggio e di certificazione del sistema di gestione; sulle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute sicurezza e ambiente lungo tutto il ciclo di vita del prodotto. Il CCNL Elettrici prevede che il RLSA debba essere adeguatamente supportato attraverso la necessaria attività formativa, al fine di comprendere le strategie aziendali in materia ambientale, i programmi di miglioramento e le iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente. Nella medesima direzione i CCNL Cemento, Elettrico, Gomma-plastica, Legno e arredo, Servizi ambientali.

86 Si vedano gli accordi aziendali di Almaviva, Laterlite, Luxottica, Renner, TenarisDalmine, reperibili sul sito farecontrattazione.adapt.it.

climatizzazioni, riduzione delle stampe e del consumo di carta, utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, ecc.), sulla riduzione dei consumi di combustibili fossili o sulle emissioni di gas serra nei singoli stabilimenti, su un corretto programma di riciclaggio per diversi flussi di rifiuti (cartone, carta da ufficio, cancelleria, toner, ecc.).

Il contributo della forza-lavoro al risparmio energetico e al contenimento degli sprechi ha un riscontro diretto sulla loro retribuzione, perché una porzione del premio di risultato è legata direttamente ad obiettivi verdi. Un accordo aziendale che preveda ad esempio una riduzione progressiva dei consumi energetici nell'arco di un triennio consentirebbe di destinare una quota parte del risparmio al finanziamento di bonus annuali.

Sul fronte della mobilità sostenibile, alcuni contratti aziendali incentivano sul piano economico (attraverso la cessione a titolo gratuito di "buoni mobilità") le iniziative di *piedibus*, di *car-pooling*, di *car-sharing*, di *bike-pooling* e di *bike-sharing* nel tragitto casa-lavoro, in conformità con la disposizione di carattere non precettivo di cui all'art. 5 della legge 28 dicembre 2015, n. 221⁸⁷. La previsione è in linea con gli artt. 2, comma 3, 210, comma 5, del t.u. n. 1124/1965, secondo i quali «l'uso del velocipede, come definito ai sensi dell'articolo 50 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, e successive modificazioni, deve, per i positivi riflessi ambientali, intendersi sempre necessitato».

3.2.1.1. Il *reshoring*, il costo del lavoro e gli oneri derivanti dalle normative ambientali.

La flessibilità funzionale e spaziale del processo produttivo⁸⁸ permette alle imprese una maggiore duttilità nella sostituzione del fornitore o committente così come nelle scelte di cedere o cessare parte o tutta l'attività aziendale; ma consente - come ha scritto Gallino - di ottenere soprattutto «la migliore combinazione localmente possibile di fattori quali: basso costo del lavoro; nessun limite all'orario di lavoro; agevolazioni fiscali o doganali; vincoli scarsi o inesistenti in tema di ambiente; presenza limitata o nulla dei sindacati»⁸⁹.

Dopo la crisi finanziaria del 2008 si è assistito ad un rallentamento progressivo di alcuni aspetti della globalizzazione nonché del commercio internazionale⁹⁰. La crisi economico-sociale generata dalla pandemia di Covid-19⁹¹, dalla crisi energetica e dai conflitti bellici, ha accentuato questo *trend* determinando una nuova fase di accorciamento delle catene globali di valore. Secondo le stime di Eurofound⁹² si prevede che nel medio-lungo periodo gli investimenti esteri diminuiranno di circa il 30% con l'effetto di rinazionalizzare i processi produttivi. Un'operazione di *reshoring*⁹³, tuttavia, non determina necessariamente una re-

87 Legge 28 dicembre 2015, n. 221, recante disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di *green economy* e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali.

88 *Amplius*, D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 17 ss.

89 L. GALLINO, *Trasformazioni produttive e politiche del lavoro*, in *giuristidemocratici.it*, 4 luglio 2012.

90 G. GIOVANNETTI-M. MANCINI-E. MARVASI-G. VANNELLI, *Il ruolo delle catene globali del valore nella pandemia: effetti sulle imprese italiane*, in *Rivista di Politica Economica*, 2020, n. 2, p. 77 ss.

91 Si veda V. FILÌ, *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova "questione sociale"*, in *Lav. giur.*, 2020, n. 4, p. 332 ss.; D. GAROFALO, *La dottrina giuslavorista alla prova del Covid-19: la nuova questione sociale*, in *Lav. giur.*, 2020, n. 5, p. 429 ss. Si veda anche D. GAROFALO, *La disoccupazione da pandemia: come passare dall'assistenzialismo di Stato ad una nuova politica per l'occupazione*, in D. GAROFALO-M. TIRABOSCHI-V. FILÌ-F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica, Contributo sulla nuova questione sociale*, Vol. III, *Covid-19 e sostegno al reddito*, *Adapt Labour Studies*, e-Book series, 2020, n. 91, p. 1 ss.

92 Eurofound, *ERM report 2020: Restructuring across borders*, 2020, reperibile sul sito dell'Eurofound.

93 Sui costi e benefici delle catene globali di valore i pareri sono contrastanti; da un lato B. BONADIO-Z. HUO-A. LEVCHENKO-N. PANDALAI NAYAR, *The role of global supply chain in the COVID-19 pandemic and beyond*, in *VoxEU*, 2020, ritengono che non ci sia uno specifico vantaggio in termini di resilienza nella rinazionalizzazione delle catene di approvvigionamento; dall'altro, invece, C. ARRIOLA-P. KOWALSKI-F. VAN TONGEREN,

internalizzazione dei processi produttivi. Sarebbe infatti possibile assistere comunque ad una frammentazione delle fasi di produzione interne al Paese, senza il verificarsi di una reale territorializzazione o materializzazione dell'impresa nel suo complesso. Durante la pandemia le imprese che si sono mostrate maggiormente resilienti al cambiamento sono state quelle con costi interni più bassi a fronte di maggiori costi dei servizi⁹⁴. L'esternalizzazione, dunque, rappresenta un processo di trasformazione dei costi fissi in costi variabili che risponde meglio alle fasi cicliche del mercato affrontandole in maniera dinamica.

Se i processi di esternalizzazione sono tuttavia motivati dalla sola esigenza dell'abbattimento del costo del lavoro e non dalla ricerca di un valore aggiunto sul piano della qualità dei processi e dei prodotti, e quindi della tutela ambientale, allora si verifica quello che è stato definito il fenomeno della «fessurazione dei luoghi di lavoro»⁹⁵ attraverso il quale l'impresa *leader* invece di svolgere l'intero ciclo produttivo con proprie maestranze, alle quali assicurare condizioni di lavoro omogenee, coglie l'opportunità di affidare parte delle lavorazioni ad altri soggetti, i quali possono legittimamente decidere di applicare ai propri lavoratori condizioni diverse rispetto a quelle operanti nell'impresa *leader*, fino ad arrivare a vere e proprie forme di sfruttamento. La disgregazione del processo produttivo determina, perciò, un peggioramento della qualità del prodotto e del servizio, poiché l'azienda non investe sulla formazione specialistica delle maestranze, disinteressandosi dei maggiori effetti di inquinamento dati dalla catena produttiva.

In una logica diametralmente opposta, verso una reale ricentralizzazione dell'impresa, la contrattazione collettiva di secondo livello può rappresentare una forte leva per l'innalzamento dei tassi di produttività e competitività aziendale anche dal punto di vista ambientale⁹⁶.

Un accordo aziendale che parametri ad esempio il premio di risultato al conseguimento o alla conferma delle certificazioni ambientali dei prodotti e dei processi produttivi⁹⁷, consentirebbe di ottimizzare e adeguare agli standard delle normative ambientali i processi di organizzazione produttiva evitando quindi l'applicazione di ingenti penali per la loro violazione. Il risparmio sui costi di produzione e il miglioramento qualitativo dei prodotti o dei servizi (ottenuto anche attraverso una specifica formazione ambientale) consentirebbero, dunque, sia la riduzione degli inquinanti aziendali, sia il finanziamento dei premi di risultato. Una politica aziendale indirizzata al contenimento del costo del lavoro, attraverso, ad esempio, l'utilizzo dell'apprendistato, consentirebbe di controbilanciare i costi derivanti dall'applicazione della normativa ambientale⁹⁸.

Localising value chains in the post-COVID world would add to the economic losses and make domestic economies more vulnerable, in *VoxEU*, 2020, stimano che un passaggio al regime localizzato di imprese ridurrebbe il PIL reale globale di oltre il 5%.

94 Interessanti gli studi condotti da Ernest&Young, *Covid-19 pandemic: Outsourcing arrangements reinvented*, 2020, e da McKinsey, *How CIOs can work with outsourcing providers to navigate the coronavirus crisis*, 2020.

95 D. WEIL, *The Fissured Workplace. Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Harvard, 2014.

96 M. FORLIVESI, *Sulla funzione anticoncorrenziale del CCNL*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 3, p. 838 ss., il quale ha affermato che la contrattazione collettiva di livello nazionale rappresenta un fattore di regolazione della concorrenza in grado di sottrarre le tutele del lavoro dalla logica capitalistica pura dello scambio.

97 La *ISO14000* è una norma emanata dall'ISO (*International Standardization Organization*) che fornisce i requisiti standard per la implementazione di un sistema di gestione ambientale e per il conseguimento della relativa certificazione. La *Ecolabel* è il marchio europeo di qualità ecologica che premia i prodotti e i servizi che rispettano i criteri ecologici e prestazionali stabiliti a livello europeo e che hanno un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita, dalla produzione all'utilizzo, allo smaltimento finale.

98 P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 236, che sottolinea come «la combinazione tra accentramento e *reshoring* dei cicli produttivi a maggiore impatto ambientale implica, da un lato, un aggravio dei

3.2.2. Il diritto non economico.

Sul piano del diritto non economico è importante evidenziare che le modalità organizzative e gestionali del lavoro, l'organizzazione o il contenimento dei tempi di lavoro o le mansioni a cui vengono adibiti i lavoratori nel ciclo produttivo hanno un'incidenza diretta sull'impatto ecologico, poiché l'incremento dell'attività lavorativa produce proporzionalmente un aumento del consumo delle materie prime, delle risorse energetiche e, quindi, dei climalteranti.

Le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa a distanza, come ad esempio il telelavoro o il lavoro agile⁹⁹, riguardano «sia le aziende (miglioramento della produttività, riduzione dell'assenteismo, riduzione dei costi per gli spazi fisici, ecc.), sia le persone (miglioramento del *work-life balance*, aumento della soddisfazione, ecc.) che l'ambiente (riduzione delle emissioni di CO₂, di traffico e inquinamento, ecc.)»¹⁰⁰. La riorganizzazione complessiva degli ambienti di lavoro, anche attraverso l'utilizzo del lavoro a distanza, genera un'efficienza energetica, una riduzione del numero di viaggi di lavoro, un abbattimento del consumo di beni utilizzati negli uffici o negli stabilimenti, un calo significativo degli incidenti sul lavoro (anche *in itinere*) e, non da ultimo, una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro¹⁰¹.

Una serie di studi a livello internazionale¹⁰² affermano che la riduzione dell'orario di lavoro rappresenta un'efficace risposta alla crisi ambientale e alla c.d. disoccupazione tecnologica. È stato, infatti, sostenuto che un maggior reddito genera un maggior consumo e, dunque, un aumento dell'inquinamento. In realtà, non è il contenimento del monte ore lavorate ad incidere sui fattori di produzione e dunque sull'ambiente, ma sono le modalità di organizzazione oraria che possono avere riflessi sull'ottimizzazione dei cicli produttivi, evitando, in tal modo, la produzione di scarti, il consumo energetico, l'aumento degli incidenti sul lavoro¹⁰³. Nei contratti aziendali, pertanto, potrebbero essere previsti degli

costi di produzione, che potrebbe essere bilanciato dal minor costo del lavoro di cui beneficia l'apprendistato, dall'altro, la necessità di formare professionalità connotate da competenze tecniche e trasversali funzionali alla gestione delle maggiori complessità connesse ai processi di trasformazione delle risorse naturali e all'applicazione delle relative normative speciali».

99 L'art. 36 del CCNL Bancari dispone che «lo sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche consente maggiore flessibilità nel lavoro e può favorire l'efficienza e la produttività delle imprese e rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili». Il CCNL Energia e petrolio, all'art. 5-*bis* in tema di lavoro agile, precisa che «il lavoro agile ha come obiettivo incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e facilitare una maggiore sostenibilità ambientale». Il CCNL Cooperative metalmeccaniche, in una dichiarazione sul lavoro agile, dispone che «le Parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende».

100 M. CORSO, *Sfide e prospettive della rivoluzione digitale: lo smart working*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, n. 4, p. 981.

101 M. BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in D. GAROFALO-V. FILI-M. TIRABOSCHI-F. SEGHEZZI (a cura di), *Welfare, lavoro e relazioni industriali nell'emergenza epidemiologica*, vol. I, n. 89, Adapt University Press, Modena, 2020, p. 167 ss.

102 C. HERMANN, *Capitalism And The Political Economy Of Working Time*, Routledge, 2014; D. MÉDA, *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research Paper 2016, n. 18, p. 21 s.

103 P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiore*, Mondadori, Milano, 1996, p. 98 ss. In tema di flessibilità oraria, si vedano anche F.M. PUTATURO DONATI, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*,

incentivi economici, anche sotto forma di voucher spendibili per l'acquisto di prodotti ecosostenibili, per il personale che aderisce ad un sistema di flessibilità oraria coordinato con il ciclo produttivo, soggetto all'oscillazione della domanda dei beni o dei servizi.

Nella medesima direzione la contrattazione collettiva potrebbe incentivare una formazione specialistica, attraverso corsi di laurea o di specializzazione, a favore dei lavoratori le cui mansioni sono altamente specialistiche, soprattutto in contesti aziendali interessati da ristrutturazioni tecnologiche. In tal modo, l'azienda otterrebbe un risparmio sui costi di produzione poiché si eviterebbero la creazione di scarti di prodotti o una nuova fase di produzione del bene o del servizio, con evidenti riflessi diretti sulla generazione dei climalteranti¹⁰⁴. L'art. 2, lett. aa), d.lgs. n. 81/2008, precisa che la formazione deve intendersi quale «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi».

L'organizzazione del lavoro, attraverso la contrattazione collettiva, rappresenta, dunque, la leva per una migliore efficienza economica e ambientale della produzione, tale da valorizzare la competitività e la capacità redistributiva delle imprese.

3.2.3. I diritti di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa.

La partecipazione dei lavoratori alla *governance* aziendale, attraverso il sindacato, rappresenta, nell'ottica dell'art. 46 Cost.¹⁰⁵, un ulteriore tassello per uno sviluppo ecosostenibile del tessuto produttivo italiano.

Sono i prestatori di lavoro, del resto, i soggetti dell'ecosistema produttivo che più compiutamente conoscono i rischi dell'attività imprenditoriale e i relativi effetti sull'ambiente: un più ampio accesso alle informazioni e una maggiore partecipazione ai processi decisionali possono migliorare la qualità delle decisioni e rafforzarne l'efficacia¹⁰⁶.

Giappichelli, Torino, 2005; A. ALLAMPRESE, *Riduzione e flessibilità del tempo di lavoro*, Ipsoa, Milano, 2003.

104 P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 242, sostiene che vi è una «connessione diretta e attuale tra organizzazione del lavoro e impatto ambientale della produzione, rispetto al quale il diritto del lavoro può agire come leva di sostenibilità sul piano gestionale (in termini di efficienza organizzativa e protettiva della salute del lavoratore) e su quello ecologico (in termini di risparmio ed efficienza energetica del processo lavorativo)».

105 Sul principio democratico di collaborazione nell'impresa espresso dall'art. 46 Cost., G. DI GASPARE, *Il lavoro quale fondamento della Repubblica*, in *Dir. pubbl.*, 2008, n. 3, § 12, sostiene che la norma costituzionale esprime «una condivisione obbiettiva dei rischi nella competizione di mercato per l'impresa, della quale fanno parte sia l'imprenditore/datore di lavoro sia i lavoratori, che non solo legittima ma favorisce la reciproca collaborazione tra il lavoro dell'imprenditore e dei dipendenti nello sviluppo della produzione dell'azienda». M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in AA.VV. (a cura di), *Le ragioni del Diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, tomo II, p. 1124, secondo il quale «non è possibile sostenere che la dimensione collaborativa acquisti rilievo soltanto in una prospettiva di valorizzazione dell'art. 46 della Costituzione». C. SMURAGLIA, *Introduzione*, in C. SMURAGLIA-C. ASSANTI-F. GALGANO-G. GHEZZI (a cura di), *La democrazia industriale. Il caso italiano*, cit., p. 14, afferma che l'art. 46 Cost. «non è suscettibile di attuazione e di sviluppo se non lo si inserisce in un contesto più ampio, in cui si collochino non solo i principi consacrati nell'art. 41, ma anche quelli espressi negli artt. 39 e 40, sulla base di un dato unificante e complessivo che è quello che deriva da una corretta lettura dell'art. 3, comma secondo, della Costituzione».

106 In questo consiste la nozione di democrazia ambientale che, nel diritto internazionale, ha trovato consacrazione nel principio 10 della Dichiarazione di Rio de Janeiro su ambiente e sviluppo del 1992 e nella Convenzione di Aarhus del 25 giugno 1998. Il medesimo presupposto ha ispirato la direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni, cit.

Nei moderni sistemi di organizzazione imprenditoriale prevalgono, dunque, modelli antagonisti, collaborativi o integrativi¹⁰⁷, dove «capacità personali e *skills* comunicativi hanno la meglio sui tradizionali poteri inscatolati»¹⁰⁸.

Nel documento programmatico per un nuovo sistema di relazioni industriali, Cgil, Cisl e Uil hanno definito la partecipazione alla *governance* come «un'area strategica ai fini delle scelte economiche e socialmente responsabili e dei relativi investimenti, da indirizzare allo sviluppo sostenibile, attraverso la necessaria riconversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi, alla inclusione e alla occupazione delle nuove generazioni anche in stretto rapporto con la formazione istituzionale»¹⁰⁹.

Un esempio di partecipazione alle tematiche ambientali è rappresentato dall'accordo-quadro del 21 aprile 2015 in materia di gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico¹¹⁰. Si tratta di un accordo firmato, da un lato, dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e la Presidenza del Consiglio dei ministri e, dall'altro, dalle OO.SS. confederali Cgil, Cisl e Uil, attraverso il quale si vuole raggiungere l'obiettivo di «contribuire positivamente a una più celere realizzazione degli interventi di mitigazione del dissesto idrogeologico del Paese», che dovrà essere perseguito «garantendo la sicurezza del lavoro e la tutela dell'ambiente». Per conseguire le finalità dell'accordo, le parti assumono rispettivamente una serie di obblighi che includono: l'informativa periodica della task force di Cgil, Cisl e Uil sulla programmazione delle opere finanziate e sullo stato di realizzazione delle opere stesse nelle diverse fasi; l'impegno di Cgil, Cisl e Uil a individuare e coinvolgere le categorie e i territori a seconda della tipologia delle problematiche rilevate dal Ministero dell'ambiente e dalla Struttura di missione; l'impegno delle parti a concordare altre azioni e iniziative che possano favorire modalità di risoluzione delle problematiche oggetto di intervento più consone all'accelerazione delle opere, alle relazioni con l'economia del territorio, garantendo un basso impatto ambientale¹¹¹.

Nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali delineati dalla contrattazione collettiva, soprattutto nei settori dove il rischio ambientale è elevato, le procedure di informazione e consultazione in materia di politiche industriali possono rappresentare un efficace strumento per la tutela dell'ambiente¹¹². L'art. 9 della legge n. 300/1970 prevede, d'altronde, che «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro

107 G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Il Mulino, Bologna, 1995.

108 P. PERULLI, *Introduzione: per un Atlante della società globale*, in P. PERULLI (a cura di), *Terra mobile. Atlante della società globale*, Einaudi, Torino, 2014, p. 13.

109 CGIL, CISL, UIL, *Un moderno sistema di relazioni industriali. Per un modello di sviluppo fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro*, 14 gennaio 2016, 17.

110 Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri del piano nazionale di prevenzione e contrasto al dissesto idrogeologico, 21 aprile 2015 (in *Boll. ADAPT*, 2015, n. 16).

111 Accordo-quadro sulla gestione dei cantieri, cit., 8.

112 Le *Linee guida per la contrattazione di secondo livello nella categoria dei metalmeccanici* elaborate dalla Fiom-Cgil, prevede che «il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive, il risparmio energetico e l'auto produzione energetica da fonti rinnovabili devono diventare terreno di confronto da rivendicare alle direzioni aziendali; va praticata e diffusa su tali temi una prassi di costante confronto tra rappresentanze sindacali e istituzioni preposte, in particolare nelle aziende ad alto impatto ambientale per i lavoratori o per il territorio». L'art. 35 del regolamento c.d. REACH, cit., stabilisce invece che «i datori di lavoro consentono ai lavoratori e ai loro rappresentanti di accedere alle informazioni fornite a norma degli articoli 31 e 32 in relazione alle sostanze o ai preparati che essi utilizzano o ai quali possono essere esposti nel corso della loro attività professionale».

integrità fisica». Il merito dell'art. 9 dello Statuto, spesso più declamato che supportato dall'evidenza empirica¹¹³, è stato proprio quello di «avere consentito non solo il superamento di una dimensione puramente individuale basata al massimo sul rifiuto della prestazione in ambiente nocivo, ma di aver rappresentato uno strumento di pressione nei confronti dei datori di lavoro per la concreta adozione delle misure necessarie a garantire la salute del lavoratore-cittadino»¹¹⁴. La disposizione statutaria tutela il 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»¹¹⁵. Pertanto, la possibilità di controllo della nocività dei processi produttivi da parte dei sindacati può estendersi anche a tutela di quei soggetti che «vivono quella particolare connotazione spaziale che è l'ambiente di lavoro», nel contesto territoriale «su cui può riflettersi in pregiudizio della salute l'attività dell'impresa (si pensi ad esempio agli abitanti della zona industriale di una grossa metropoli)»¹¹⁶.

Nel solco di tale ragionamento si pongono gli accordi sociali territoriali tra confederazioni sindacali ed enti locali¹¹⁷, attraverso i quali, soprattutto nelle aree caratterizzate da una particolare vulnerabilità del tessuto produttivo e sociale¹¹⁸, si incide sulle scelte del sistema pubblico, allo scopo di creare un modello di sviluppo sostenibile in favore di uno specifico territorio¹¹⁹. I sindacati, attraverso la coprogettazione sociale ed ambientale con le istituzioni locali, spostano l'asse negoziale da un piano rivendicativo ad uno concertativo. La contrattazione sociale opera, dunque, un cambio di prospettiva, adottando «il paradigma del territorio, quale luogo di ricomposizione delle relazioni industriali in ottica potenzialmente non conflittuale»¹²⁰.

3.3. Azione di sostegno ed incentivo pubblico alle pratiche sociali ed ambientali aziendali.

Se da una parte il *welfare* aziendale ha effetti concreti sull'incremento dei beni e servizi a favore dei lavoratori, con chiari risvolti positivi anche per la sostenibilità finanziaria del *welfare* pubblico e con ritorni in termini di produttività e competitività per le aziende; dall'altro lato va evidenziato come esso porti con sé e possa accentuare differenze e diseguaglianze tra i lavoratori in merito alla scelta e alla stessa fruibilità di interventi di *welfare*. Le asimmetrie riscontrabili nel sistema di *welfare* privato possono individuarsi, in

113 P. PASCUCCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs 81/08*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, n. 3, p. 663 ss.

114 M. LAI, *Diritto della salute e della sicurezza sul lavoro*, Giappichelli, Torino, 2010, p. 40 ss.; L. ZOPPOLI, *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Dir. lav. merc.*, 2013, n. 1, p. 15.

115 S. PATTI, *La tutela civile dell'ambiente*, Cedam, Padova, 1979, p. 132, secondo il quale l'art. 9 dello Statuto ricomprende anche la legittimazione ad agire per l'inibitoria di attività che generano inquinamenti dannosi alla salute dei lavoratori e, dall'esercizio di tale azione, «trarrebbero naturalmente beneficio gli abitanti dell'ambiente circostante».

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

117 Si veda, ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia* (2022). IX Rapporto ADAPT, ADAPT University Press, Modena, 2018.

118 B. CARUSO, *Patti sociali decentrati, sindacato e contrattazione collettiva: un osservatorio sui cambiamenti del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2001, n. 4, p. 429 ss.

119 G. PIGLIALARMI, *La contrattazione sociale territoriale: inquadramento giuridico del fenomeno attraverso l'analisi contrattuale*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, p. 713 ss.

120 M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il welfare occupazionale e aziendale in Italia*, III Rapporto ADAPT, 2020, p. 141 ss.; F. CARINCI, *Storia e cronaca di una convivenza: parlamento e concertazione*, in *Riv. trim. dir. pubbl.*, 2000, n. 1, p. 69, sostiene che si assiste ad una vera e propria «dislocazione decentrata delle leve amministrative e delle risorse cruciali necessarie per la gestione del mercato del lavoro, dell'attività produttiva, delle politiche sociali, della programmazione territoriale, della tutela dell'ambiente».

particolare: nella diversa diffusione e sviluppo di forme di *welfare* aziendale tra le aziende localizzate al Centro Nord rispetto a quelle del Sud d'Italia; nella disomogeneità dei settori produttivi interessati, con una netta affermazione del terziario avanzato, dell'industria manifatturiera e della produzione di energia; nella difficile realizzazione di forme di *welfare* per la piccola e media industria, pur prevalente nel nostro paese; in un *welfare* costruito essenzialmente per il lavoratore con contratto a tempo indeterminato; infine, nella disparità dei trattamenti legati alle qualifiche professionali, con dirigenti e quadri che godono di un'ampia gamma di prestazioni e servizi incentrati per lo più sulla previdenza e la sanità integrativa, mentre agli impiegati e agli operai viene riservato il sistema dei *benefits* per supportare la spesa familiare. Le carenze evidenziate non devono tuttavia far abbandonare l'idea dell'importante funzione della contrattazione collettiva decentrata quale strumento di sviluppo della RSI, la quale, viceversa, deve essere valorizzata attraverso l'azione di sostegno ed incentivo pubblico alle pratiche sociali aziendali¹²¹, poiché come efficacemente è stato osservato «la promessa di un vantaggio può supplire adeguatamente all'assenza di giuridicità della norma»¹²².

La «sanzione premiale»¹²³ gioca un ruolo fondamentale per incentivare comportamenti socialmente responsabili; tuttavia, sebbene nel tempo sono stati numerosi i progetti o i disegni di legge¹²⁴, si registrano pochi interventi legislativi di stampo promozionale che possano dare efficacia allo strumento della RSI¹²⁵.

Il sistema di incentivi può suddividersi, a grandi linee, in due macrotematiche: i benefici normativi e quelli economici. Ai primi possiamo ricondurre i programmi di certificazione sociale e gli investimenti socialmente responsabili¹²⁶; ai secondi gli incentivi di carattere economico. Entrambi, però, presentano il grosso limite dell'assenza di idonee ed affidabili procedure di verifica, soprattutto sul rispetto delle tutele lavoristiche ed ambientali¹²⁷.

121 D. GAROFALO, *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., p. 138, secondo il quale «la norma incentivante viene infatti valutata sul piano dell'efficacia e non dell'effettività tipico della norma inderogabile. Mentre quest'ultima, in presenza di interessi considerati dal legislatore superiori e prevalenti, mortifica la volontà individuale, impedendo, con il monito della sanzione, il compimento dei comportamenti non desiderati, il diritto promozionale ha la capacità di alterare il calcolo delle convenienze dell'impresa che orienta il proprio comportamento a quello che la legge desidera attraverso il meccanismo non dell'imposizione, ma dell'incentivo».

122 Così O. KAHN - FREUND, *The Shifting Frontiers of the Law*, in *Current Legal Problems*, Steven&Sons, London, 1969, p. 14, che chiama «indirect legal sanction».

123 E. GHERA, *Le sanzioni civili nella tutela del lavoro subordinato*, in AA.VV., *Le sanzioni nella tutela del lavoro subordinato*, Atti del VI Congresso nazionale del diritto del lavoro, Alba 1-3 giugno 1978, Giuffrè, Milano, 1979, p. 10 ss.

124 Numerosi sono stati i progetti o i disegni di legge: d.d.l. S343 del 27 giugno 2001; d.d.l. C1663 del 26 settembre 2001; p.d.l. C354 del 3 maggio 2006; d.d.l. S1237 dell'11 gennaio 2007; d.d.l. S386 del 6 maggio 2008; d.d.l. S370 del 6 maggio 2008; p.d.l. C3565 del 22 giugno 2010; d.d.l. S81 del 15 marzo 2013; p.d.l. C812 del 19 aprile 2013.

125 Per un approfondimento delle normative regionali in tema di RSI si veda *Le regioni e la responsabilità sociale di impresa. Report della Ricognizione delle iniziative in tema di RSI realizzate dalle Regioni/PA e Contributo delle Regioni/PA per Action Plan Nazionale 2013-2014 sulla responsabilità d'impresa*; reperibile sul sito della Regione Friuli-Venezia Giulia

126 Tra gli strumenti di investimento socialmente responsabile possiamo annoverare: a) l'inserimento di clausole sociali nei contratti di appalto con la Pubblica amministrazione, che permette una selezione delle controparti socialmente più responsabili; b) l'autoregolamentazione delle società finanziarie e d'investimento; c) gli indici sociali della borsa valori; d) i fondi pensione-etici; e) i bilanci sociali.

127 A. PERULLI, *Diritti sociali e mercato globale*, cit. p. 957, secondo il quale i *social labels* non tendono alla certificazione delle caratteristiche intrinseche del prodotto, per il quale sarebbe sufficiente una certificazione privata, ma accertano il comportamento sociale delle aziende, che necessitano il coinvolgimento di strutture

Tra i programmi di certificazione un ruolo preminente è rivestito dai c.d. *social labels* (o marchi sociali)¹²⁸ che intendono orientare le scelte dei consumatori verso l'acquisto di quei prodotti "etici", disincentivando, al contrario, la scelta di beni prodotti senza il rispetto degli *standard* minimi di garanzia dei diritti fondamentali dei prestatori di lavoro o la salvaguardia dell'ambiente.

L'efficacia dei marchi o delle etichette sociali, come evidenziato dal libro verde della Comunità europea, passa anche da un'azione pubblica per il sostegno all'informazione e alla sensibilizzazione per la promozione di buone prassi (che possono essere inserite anche all'interno dei codici etici). Infatti, solo portando a conoscenza degli *stakeholders* l'esistenza del marchio sociale l'azienda potrà avere un ritorno economico.

Altro strumento, disciplinato dal nuovo Codice dei contratti pubblici¹²⁹, è la possibilità, nei contratti di servizi e forniture, di ottenere un abbattimento dell'importo della garanzia se la società partecipante è in possesso di una certificazione del sistema di qualità *UNI CEI* o *ISO*.

Nella medesima direzione si pone l'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 231/2001, in tema di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, che prevede l'esenzione della responsabilità per le società che dimostrino di aver adottato efficacemente un modello di controllo interno (ad es. un codice di condotta) atto a prevenire le forme di reato previste. Il d.l. n. 3/2023 ha da ultimo modificato l'art. 17, comma 1-bis, introducendo una presunzione di idoneità del modello organizzativo se improntato al corretto bilanciamento tra «le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi».

Un'interessante proposta, con riferimento al ruolo delle relazioni sindacali, è quella dell'impiego di un sistema di qualificazione delle imprese per la prevenzione dei rischi connessi ai disastri tecnologici e ambientali¹³⁰, sulla falsa riga del «sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi» introdotto dagli artt. 6, comma 8, lett. g), e 27, d.lgs. 81/2008, per la tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro. Lo strumento, quindi, può essere utile per selezionare le imprese che possono operare in mercati o settori strategici, soprattutto ad elevato rischio ambientale, se in possesso di modelli organizzativi orientati alla tutela della sicurezza e dell'ambiente¹³¹.

pubblicistiche insieme alle parti sociali.

128 S. ZADEK-S. LINGAYAH-M. FORSTATER, *Social labels: Tools for Ethical Trade - Final Report*, in *New Economic Foundation for the European Commission*, 1998, p. iii, definisce i *social labels* come le «*the words and symbols on products which seek to influence the economic decisions of one set of stakeholders by providing an assurance about the social and ethical impact of a business process on another group of stakeholders*».

129 Art. 106, comma 8, d.lgs. n. 36/2023.

130 M. TIRABOSCHI, *Il sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi*, in M. TIRABOSCHI-L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs. n. 106/2009). Commentario al decreto legislativo n. 81/2008 come modificato e integrato dal decreto legislativo n. 106/2009*, Giuffrè, Milano, 2009; N. PACI, *I sistemi di qualificazione delle imprese*, in L. ZOPPOLI-P. PASCUCCHI-G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsoa, Milano, 2008, p. 313 ss.

131 M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali*, cit., p. 605, sostiene che «proprio i sistemi di qualificazione delle imprese e degli operatori economici potrebbero rappresentare, in effetti, quell'anello di congiunzione, oggi mancante, per trasporre le condivisibili teorie della resilienza e del contrasto alla vulnerabilità in un programma di azione concreto e operativo che, nel saldare ambiente e lavoro, sia mirato alla infrastrutturazione dei territori, soprattutto quelli a rischio di incidenza dei disastri naturali (ma anche ambientali), con una capillare rete di strutture organizzate che siano attrezzate, anche a livello tecnologico e professionale, per dare piena effettività a quanto già previsto dalle normative di legge e dai piani di prevenzione puntualmente elaborati, ma spesso disattesi nel momento in cui il rischio da teorico diventa concreto».

La tutela dell'ecosistema può essere realizzata per mezzo di un processo di validazione o asseverazione dell'autorità pubblica¹³² delle «buone prassi» o dei «codici etici e di buona condotta», predisposti unilateralmente o con i sindacati su base volontaria¹³³. In particolare, ai sensi dell'art. 51, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 81/2008, gli organismi paritetici possono rilasciare una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività¹³⁴.

In definitiva, l'approccio offerto dal t.u. in materia di sicurezza del lavoro offre, soprattutto dopo il correttivo del 2009, la possibilità ai datori di lavoro di strutturare i modelli di organizzazione del lavoro e della produzione tramite l'assunzione di comportamenti socialmente (ed ambientalmente) responsabili, che si proiettino sia verso l'interno (tutelando il benessere e la salute dei lavoratori), sia verso l'esterno (garantendo la collettività e le generazioni future)¹³⁵.

Sul fronte degli incentivi economici a comportamenti socialmente responsabili¹³⁶, *de iure condendo*, si potrebbe prevedere un sistema premiale secondo la logica assicurativa del *bonus/malus*¹³⁷, in cui gli atti virtuosi delle società in materia ambientale consentiranno di accumulare un punteggio tale da permettere l'accesso a finanziamenti statali o regionali a tasso agevolato per investimenti sostenibili ovvero un abbattimento del costo del lavoro mediante una riduzione del cuneo fiscale e la concessione di esoneri contributivi; un alleggerimento del premio assicurativo legato, ad esempio, al drastico calo dell'indice di incidenza degli infortuni sul lavoro o la progressiva riduzione dei climalteranti.

4. Il bene ambiente nel bilanciamento tra impresa e lavoro: la funzione pubblica del sindacato.

L'esigenza di legalità e sicurezza del lavoro condiziona in modo permanente la libertà di intrapresa economica¹³⁸. Per tutelare la dignità personale del lavoratore sono previsti non

132 La Commissione consultiva permanente ha il compito di validare le buone prassi, valorizzando, al contempo, sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati (art. 6, comma 8, lett. h), d.lgs. n. 81/2008). Si vedano anche art. 2, lett. v); art. 51, comma 3-*bis*, d.lgs. n. 81/2008.

133 P. PASCUCCI, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, Working Paper di Olympus, 2015, n. 43.

134 P. TOMASSETTI, *Diritto del lavoro e ambiente*, cit., p. 231, afferma che «l'organismo paritetico garantirebbe, accanto alla verifica della conformità e della corretta applicazione del modello adottato dall'impresa alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza, la certificazione di un sistema di prevenzione e gestione globale dei rischi nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno».

135 F. SAMMARCO, *La sicurezza del lavoro tra responsabilità sociale e sostenibilità aziendale*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, cit., p. 355 ss.; M. RICCI, *Sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale d'impresa*, in D. GAROFALO-M. RICCI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, p. 458, sostiene che «non si può esercitare un'impresa senza divenire socialmente responsabili delle situazioni giuridiche attive e passive che questo esercizio genera su tutti i soggetti coinvolti, sia esterni (l'intera collettività), sia interni (i lavoratori)».

136 Interessante la lettura del Piano d'azione nazionale sulla responsabilità sociale d'impresa 2012-2014, del Ministero del lavoro e del Ministero dello Sviluppo economico.

137 Sistema utilizzato nel d.d.l. S986 del 7 agosto 2013 sul «Codice semplificato del lavoro». Sul punto si veda P. ICHINO, *Il lavoro ritrovato. Come la riforma sta abbattendo il muro tra i garantisti, i precari e gli esclusi*, Mondadori, Milano, 2015.

138 R. DEL PUNTA, *Diritti e obblighi del lavoratore: informazione e formazione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 166

solo limiti procedurali all'esercizio dei poteri gerarchici dell'imprenditore, ma, al fine di salvaguardare l'integrità fisica e morale dei lavoratori (art. 2087 c.c.), è la stessa capacità organizzativa che risulta sensibilmente condizionata¹³⁹.

Sulla base di queste premesse è utile rileggere le motivazioni della sentenza n. 85/2013 della Corte costituzionale che ha dichiarato infondate le questioni di legittimità costituzionale del d.l. n. 207/2013, c.d. «decreto Salva Ilva»¹⁴⁰. Nell'ordinanza di remissione alla Corte si era rilevato come fosse ontologicamente errato contrapporre il diritto al lavoro al diritto alla salute, essendo quello al lavoro un diritto che «anzitutto si svolge nel pieno rispetto di tutti i diritti fondamentali della persona (salute, sicurezza, libertà, dignità umana, ecc.), i quali valgono, dunque, a permeare l'essenza, cosicché nessuna contrapposizione dovrebbe profilarsi tra i due diritti, la tutela del lavoro presupponendo imprescindibilmente quella della salute».

La Corte, tuttavia, ritiene infondato l'assunto del giudice remittente «secondo cui l'aggettivo "fondamentale", contenuto nell'art. 32 Cost., sarebbe rivelatore di un "carattere preminente" del diritto alla salute rispetto a tutti i diritti della persona. Né la definizione data da questa Corte dell'ambiente e della salute come "valori primari" (sentenza n. 365 del 1993 [...]) implica una "rigida" gerarchia tra diritti fondamentali. La Costituzione italiana, come le altre Costituzioni democratiche e pluraliste contemporanee, richiede un continuo e vicendevole bilanciamento tra principi e diritti fondamentali, senza pretese di assolutezza per nessuno di essi. La qualificazione come "primari" dei valori dell'ambiente e della salute significa pertanto che gli stessi non possono essere sacrificati ad altri interessi, ancorché costituzionalmente tutelati, non già che gli stessi siano posti alla sommità di un ordine gerarchico assoluto. Il *punto di equilibrio*, proprio perché dinamico e non prefissato in anticipo, deve essere valutato - dal legislatore nella statuizione delle norme e dal giudice delle leggi in sede di controllo - secondo criteri di proporzionalità e di ragionevolezza, tali da non consentire un sacrificio del loro nucleo essenziale». La *ratio* della disciplina del d.l. n. 207/2012 - afferma la Corte - «consiste nella realizzazione di un ragionevole bilanciamento tra diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione, in particolare alla salute (art. 32 Cost.), da cui deriva il diritto all'ambiente salubre, e al lavoro (art. 4 Cost.), da cui deriva l'interesse costituzionalmente rilevante al mantenimento dei livelli occupazionali ed il dovere delle istituzioni pubbliche di spiegare ogni sforzo in tal senso. Tutti i diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione» - sottolinea la Corte - «si trovano in rapporto di integrazione reciproca e non è possibile, pertanto, individuare uno di essi che abbia la prevalenza assoluta sugli altri. La tutela deve essere sempre sistemica e non frazionata in una serie di norme non coordinate ed in potenziale conflitto tra loro (sentenza n. 264 del 2012). Se così non fosse, si verificherebbe l'illimitata espansione di uno dei diritti, che diverrebbe "tiranno" nei confronti delle altre situazioni giuridiche costituzionalmente riconosciute e protette, che costituiscono, nel loro insieme, espressione della dignità della persona».

L'impressione che se ne trae è tuttavia un'asimmetria tra diritti tutti costituzionalmente protetti con una prevalenza del diritto alla produzione rispetto a quelli della salute e dell'ambiente, non foss'altro per la parzialità e la lentezza del processo di risanamento

ss., parla di «diritto al lavoro sicuro».

139 L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, cit., p. 77 ss.; P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione*, cit., p. 4, anche nota 10, afferma che la stessa libertà di «fare impresa» non può esplicarsi se non nel quadro di regole a cui, a partire dalla direttiva quadro n. 89/391/CEE, ogni Stato membro dell'Unione europea si è dovuto conformare. «Parafrasando l'art. 41, comma 2, Cost., combinato con l'art. 32 Cost., risulta così legittima soltanto l'attività imprenditoriale che garantisca un *lavoro sicuro* per i propri lavoratori».

140 E. VIVALDI, *Il caso ILVA: la "tensione" tra poteri dello Stato ed il bilanciamento dei principi costituzionali*, in *Federalismi.it*, 2013, n. 15, p. 1 ss.

ambientale tracciato dall'AIA di cui al d.l. n. 207/2012¹⁴¹. In sostanza, nella vicenda *ex Ilva*, occupazione e produzione sembrano prevalere sulla salute dei lavoratori e dei tarantini. Lo squilibrio (generatore del danno alla salute e all'ambiente) è dato dalla consapevole ed errata comprensione del concetto di produzione, intesa non come capacità di generare un dato quantitativo di prodotto, ma come capacità di organizzare l'attività imprenditoriale in modo da non ledere la salute dei lavoratori e l'ambiente circostante. Ne consegue che la salvaguardia del diritto all'occupazione è solo un riflesso di come l'organizzazione della produzione dell'impresa deve svolgersi per risultare in ragionevole equilibrio con la tutela del diritto alla salute e all'ambiente¹⁴².

L'art. 41 Cost., dopo aver sancito al comma 1 la libertà di intrapresa economica, al comma 2 pone dei limiti all'organizzazione imprenditoriale al fine di non recare danno ai beni personalistici, tra cui la salute e l'ambiente, a seguito della modifica della legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1¹⁴³.

In definitiva, come si è avuto modo di argomentare, l'iniziativa economica privata è funzionalizzata alla realizzazione di un interesse pubblico consistente nella salvaguardia della salute e dell'ambiente¹⁴⁴, poiché la produzione deve considerarsi astrattamente idonea a contribuire al progresso materiale della società, in quanto creatrice delle condizioni per un ulteriore sviluppo delle relazioni sociali¹⁴⁵. I valori costituzionali primari, come il lavoro e l'ambiente, devono essere contemperati con la libertà di iniziativa economica privata, il cui riconoscimento costituzionale implica «l'accettazione di un sistema di economia di mercato, in quanto ritenuto il più efficiente sul piano strumentale a realizzare i valori della persona»¹⁴⁶.

L'interconnessione funzionale tra impresa, lavoro e ambiente è fortemente presente anche nelle politiche economiche e sociali dell'Unione europea. L'art. 11 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), afferma che «le esigenze connesse con la tutela

141 P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva"*, cit., p. 11 s., sostiene che «mentre il diritto alla produzione e conseguentemente all'occupazione verrebbero salvaguardati pressoché integralmente, quello alla salute dovrebbe invece fare i conti appunto con la parzialità e la lentezza degli interventi di risanamento con ciò che potrebbe conseguire in ordine alla sua effettiva tutela».

142 P. PASCUCCI, *La salvaguardia dell'occupazione nel decreto "salva Ilva"*, cit., p. 9, efficacemente osserva che «a minacciare l'Ilva o, meglio, la produzione e l'occupazione dell'Ilva, sono piuttosto i frutti avvelenati di una dissennata politica industriale ed urbanistica che, per decenni, facendo leva sul ricatto occupazionale, particolarmente fertile in molte aree del Mezzogiorno, ha fatto sì che l'equilibrio fra i tanti diritti in gioco (quello alla salute dei cittadini e dei lavoratori, quello all'intrapresa economica e quello all'occupazione) risultasse decisamente sbilanciato a favore di questi ultimi. A minacciare l'Ilva è quindi...l'Ilva stessa, con le sue tecnologie ed i suoi presidi di sicurezza obsoleti, distante dalle moderne e ben più sicure acciaierie di altri paesi europei».

143 R. NIRO, *Art. 41*, in *Commentario alla Costituzione*, Wolters Kluwer, Milano, 2022, suggerisce che la previsione costituzionale identifica «l'ambiente, al pari della salute, come un bene o un valore *extra commercium* ovvero *sovra commercium*».

144 La legge costituzionale 11 febbraio 2022, n. 1, con l'art. 1, comma 1, ha introdotto il comma 3 all'art. 9 Cost. riconoscendo che la Repubblica «tutela l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni».

145 C. MORTATI, *Il lavoro nella costituzione*, in *Dir. lav.*, 1954, I, p. 149, qui p. 164, ora in *Raccolta di scritti*, Giuffrè, Milano, 1972, III, p. 237.

146 R. PESSI, *Valori e "regole" costituzionali*, Aracne, Roma, 2009, p. 10. Nella medesima direzione si vedano anche M. PERSIANI, *Conflitto industriale e conflitto generazionale (cinquant'anni di giurisprudenza costituzionale)*, in *Arg. dir. lav.*, 2006, n. 4-5, I, p. 1031 ss.; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2006, n. 109, p. 23; L. MONTUSCHI, *La tutela della salute e la normativa comunitaria: l'esperienza italiana*, in M. BIAGI (a cura di), *Tutela dell'ambiente di lavoro e direttive CEE*, Maggioli, Rimini, 1991, p. 18, secondo il quale «nessuno scambio è ammissibile o ipotizzabile, nessuna subalternità può essere consentita o anche solo tollerata».

dell'ambiente devono essere integrate nella definizione e nell'attuazione delle politiche e azioni dell'Unione, in particolare nella prospettiva di promuovere lo sviluppo sostenibile». L'art. 37 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea prevede che «un livello elevato di tutela dell'ambiente e il miglioramento della sua qualità devono essere integrati nelle politiche dell'Unione e garantiti conformemente al principio dello sviluppo sostenibile» e l'art. 3, § 3, del Trattato sull'Unione europea (TUE) prevede che l'Unione si «adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente»¹⁴⁷.

La lettura offerta trova conforto anche nella legislazione interna ove all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 152/2006 (c.d. Codice dell'ambiente), si individua tra le finalità della normativa quella della «promozione dei livelli di qualità della vita umana, da realizzare attraverso la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni dell'ambiente e l'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali»¹⁴⁸.

Quello dell'Ilva di Taranto è solo uno dei tanti distratti tecnologici ed ambientali¹⁴⁹ avvenuto negli ultimi anni in cui le principali situazioni di criticità sono da ricondurre «a preesistenti squilibri economici e di reddito, a disparità di potere tra gruppi sociali, ai livelli di istruzione, al limitato accesso alle informazioni e alla formazione, a disparità determinate dal funzionamento dei sistemi pubblici di protezione sociale, nonché alla esistenza di deboli legami fiduciari nel tessuto sociale e produttivo»¹⁵⁰. In questo senso, le cause del rischio ambientale inteso in senso lato e i relativi effetti che ne discendono «non dipendono solamente dall'evento in sé considerato, ma anche dalle diverse condizioni di vulnerabilità e resilienza delle persone e dei gruppi sociali coinvolti su cui non poco possono incidere i sistemi di welfare e di relazioni industriali».

È necessaria, dunque, una riconsiderazione sistemica della questione ambientale per evitare che la rottura del "punto di equilibrio" tra impresa, lavoro e ambiente, possa generare a Taranto (e altrove) la morte di 1650 persone ogni anno¹⁵¹. L'azione sindacale deve quindi

147 Sul punto, si veda la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Avvio di una consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali, 8 marzo 2016", COM(2016)127 final, in cui si ricorda che l'art. 3 del Trattato sull'Unione europea sottolinea l'importanza di lavorare per «lo sviluppo sostenibile dell'Europa», che deve essere fondato, fra gli altri fattori, sul «miglioramento della qualità dell'ambiente». Nello stesso senso si vedano altresì le comunicazioni della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "Il futuro sostenibile dell'Europa: prossime tappe. L'azione europea a favore della sostenibilità, 22 novembre 2016", COM (2016)739 final; "Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, 21 febbraio 2007", COM (2007)62 def.; comunicazione della Commissione "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006, 11 marzo 2002", COM (2002)118 def.

148 M. PENNASILICO, *Sviluppo sostenibile, legalità costituzionale e analisi "ecologica" del contratto*, in *Persona e Mercato*, 2015, n. 1, p. 46 s., afferma che alla luce dei principi espressi nel Codice dell'ambiente «non siano maturi i tempi per accreditare un nuovo paradigma contrattuale, il "contratto ecologico", figura in cui l'interesse ambientale penetra e colora la causa del contratto, enfatizzando il profilo della doverosità dell'uso razionale delle risorse naturali a vantaggio anche delle generazioni future [...] in armonia con il pieno sviluppo della persona umana (art. 3, comma 2, Cost.)».

149 Per una ricostruzione sistematica dei disastri tecnologici e ambientali si veda S. LUZZI, *Il virus del benessere. Ambiente, salute, sviluppo nell'Italia repubblicana*, Laterza, Bari, 2009.

150 M. TIRABOSCHI, *Prevenzione e gestione dei disastri naturali*, cit., p. 580 s.

151 La perizia epidemiologica della Procura di Taranto nei procedimenti nn. 938/10 e 4868/10 R.G. N.R., 5488/10 e 5821/10 R.G., evidenzia nei sette anni di osservazione i seguenti dati: un totale di 11550 morti, con una media di 1650 morti all'anno, soprattutto per cause cardiovascolari e respiratorie; un totale di 26999

abbandonare logiche puramente conflittuali per transitare verso forme di compartecipazione e co-organizzazione solidaristica con l'impresa, promuovendo la tutela della salute e dell'ambiente, in modo che la crisi ambientale non divenga crisi della rappresentanza e della *governance* politica e sindacale¹⁵². I sindacati, infatti, sono rappresentativi di interessi parziali ma al contempo portatori della tutela dell'interesse generale e, pertanto, l'esercizio delle funzioni pubbliche ad essi assegnate si deve svolgere con le garanzie che la tutela degli interessi pubblici richiede¹⁵³.

ricoveri, con una media di 3857 ricoveri all'anno, soprattutto per cause cardiache, respiratorie, e cerebrovascolari. Di questi, considerando solo i quartieri Tamburi e Borgo, i più vicini alla zona industriale: un totale di 637 morti, in media 91 morti all'anno, sono stati attribuiti ai superamenti dei limiti di PM10 di 20 microgrammi a metro cubo (valore consigliato OMS rispetto al limite di legge europeo di 40 microgrammi a metro cubo); un totale di 4536 ricoveri, una media di 648 ricoveri all'anno per malattie cardiache e malattie respiratorie, sempre attribuibili ai suddetti superamenti.

152 R. DEL PUNTA, *Tutela della sicurezza sul lavoro e questione ambientale*, cit., p. 154, sostiene che la «collusione fra impresa, sindacati, e talvolta gli stessi lavoratori, tende altresì a rinsaldarsi quando c'è da lottare contro un nemico esterno che rischia di mettere in pericolo la sopravvivenza stessa dell'azienda, o comunque i livelli occupazionali. Questo nemico esterno può configurarsi, ad esempio, nei cittadini che vivono nelle zone limitrofe all'azienda, e che sono minacciati da agenti patogeni propagati dalla fabbrica nell'ambiente circostante».

153 G. PELLACANI, *Il sindacato nella prospettiva pluriordinamentale oggi*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro AIDLASS, Pisa-Lucca 5-6 maggio 2021, LaTribuna, Piacenza, 2021, p. 194 s.; B.G. MATTARELLA, *Il ruolo di interesse pubblico del sindacato italiano*, in *Riv. pol. soc.*, 2008, p. 184 s.; R. HYMAN, *The Future of Employee Representation*, in *British Journal of Industrial Relations*, 1997, vol. 35, n. 3, p. 326, afferma che «i sindacati, per sopravvivere, dovrebbero espandere la loro identità tradizionale agendo sia come veicoli per la difesa e l'avanzamento di interessi particolari sia come promotori di interessi generali».